الأستاذ بشير هدفي

الوجيز في شرح قانون العمل

علاقات العمل الفردية و الجماعية



www.j4know.com

دار الريحانة للكتاب

331 حي البدر - القبة - الجزائر

دار الريحانة للكتاب

جسور

للنشر و التوزيع

حي الصنوبر البحري - قطعة 291 - المحمدية

الجزائر

جسور للنشر والتوزيع

قانون العمل

الإيداع القانوني: 30-2001

ردمك: 9961-822-32-3

الموضوع: حقوق

تأليف: بشير هدفي

مقاس: 16 * 24

عدد الصفحات: 448

طبعة: 2006

بشير هدفي
أستاذ مساعد مكلف بالدروس

الوجيز

في شرح قانون العمل

علاقات العمل
الفردية والجماعية
الطبعة الثانية 2003
مزيدة ومنقحة

جسور للنشر والتوزيع

مقدمة :

لقد شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرط ملازم لبقاء وتطور الأفراد والمجتمعات، انطلق متخذا صورة النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية، ثم تطور شيئا فشيئا ليصبح نشاطا يلبي حاجات الغير، فنشأ العمل التابع المأجور، الذي اتخذ بدوره عدة أشكال ونظم متنوعة تطورت بتطور المجتمعات ذاتها، متأثرا في شكله ومضمونه بكل الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة.

ولما كانت علاقات العمل قائمة على منطق القوة والاستغلال ثم السيادة المطلقة لمبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، وسيادة قانون العرض والطلب لا سيما في بداية القرن التاسع عشر بازدياد حجم النشاطات الصناعية والتجارية، ظل العمال بمنأى عن كل أشكال الحماية من سوء المعاملة والاضطهاد والاستغلال وتدني الأجور وظروف العمل السيئة وكثرة حوادث العمل، لذلك ظهرت الحاجة إلى التكتل للضغط على العمال عن طريق الاحتجاج والإضرابات، ثم إنشاء الجمعيات والنقابات للدفاع عن مصالح العمال المهنية والاجتماعية.

وعليه وأمام تزايد حدة الصراع والتناقض بين العمال وأصحاب العمل الذي أصبح يهدد السلم والأمن الاجتماعي، كان لزاما على الدولة التدخل تدريجيا بوضع الأحكام والقواعد التي تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل، وبالتالي نشأ قانون العمل الذي توسع مضمونه ونطاق وتنوعت أحكامه ومصادره ليشمل علاقات العمل الجماعية، بغرض تعزيز مركز العمال وبث روح الأمن والطمأنينة في العلاقات العمالية.

ومن هنا فقد توسع مضمون قانون العمل الحديث، بل تعمق في إتجاه إجتماعي عمالي حيث أصبح يهتم بحماية الأمومة والطفولة والتكوين المهني

والتمهين ومشاركة العمال في التسيير، وفي سياسات التشغيل التي أصبحت تشكل أهم انشغالات الدولة في ظل الاقتصاد الحر وما تتطلبه من أحكام وقواعد تشريعية وتنظيمية، تجسد تنظيم العمل والتشغيل وتوجيه قطاعاته المختلفة، عن طريق فتح مجالات التفاوض حول شروط العمل الاجتماعية والاقتصادية، بغية إحداث المرونة اللازمة التي تساعد على التحكم في مناصب الشغل والتقليص من انتشار ظاهرة البطالة.

وهكذا تظهر الأهمية العملية لهذا الفرع القانوني، التي تتخطى حدود المطالب الاجتماعية والمهنية للعمال، والحاجات الاقتصادية لأصحاب العمل، لتشمل جميع أفراد المجتمع. لذلك فإنه صار يستقطب دون ريب اهتمام جميع الدارسين والباحثين والعاملين، من طلبة ومسؤولين على تسيير الموارد البشرية في المؤسسات ونقابيين وقضاة ومحامين. ومن هنا ارتأينا القيام بجمع المحاضرات التي ألقيناها على طلبة السنة الثالثة حقوق - وفقا للبرنامج المقرر - في كتيب وتقديمها للنشر سعيا منا لتعميم الفائدة، رغم صعوبة هذه المهمة بالنظر لتشعب وتنوع مواضيع هذا القانون وكثرة الأحكام والنصوص المنظمة لمجال العمل وتطورها السريع والمفاجئ أحيانا.

ولما كانت ميزة قانون العمل الواقعية والتنوع والتطور السريع توخينا في تناوله بالدراسة وعرض مختلف مواضيعه، البساطة والشمولية والاختصار مستعملين أسلوب ومنهج التحليل والمقارنة للأحكام والنصوص القانونية، وطرح بعض الآراء الفقهية القديمة والحديثة لتحديد جوانب التغيير والتطور، مع التركيز على التشريع الجزائري الذي شهد عدة تحولات جوهرية في هذا المجال، لا سيما منذ سنة 1988 بداية الإصلاحات السياسية والاقتصادية، وظهور تنظيم جديد لعلاقات العمل، يعتمد على محاولة الموازنة والتوفيق بين الجانبين الاجتماعي والاقتصادي للعمل.

وتبعا لذلك، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث محاور رئيسة وهي كالتالي :

الباب الأول : خصصناه للتعريف بقانون العمل وتحديد أساسه ونطاقه، تناولنا ضمنه تعريف قانون العمل وتحديد خصائصه ومصادره، وذلك كمدخل يساعد على فهم مبادئه وأحكامه، ثم تطرقنا إلى تعريف علاقة العمل الفردية وتحديد أركانها وآثارها وأسباب انتهائها.

الباب الثاني : وخصصناه للتنظيم الاجتماعي للعمل، حيث تناولنا فيه الأحكام التي يبرز فيها التدخل الاجتماعي المباشر للدولة، فتعرضنا للأحكام الخاصة بالأجور والضمان الاجتماعي، والتكوين المهني والتمهين إضافة للأحكام الخاصة ببعض الفئات من العمال.

الباب الثالث : وخصصناه لعلاقات العمل الجماعية، وتناولنا فيه بإيجاز اتفاقيات العمل الجماعية والهياكل النقابية في المؤسسة، ثم نزاعات العمل الجماعية وطرق حلها.

ولما كانت هذه المحاضرات قد كتب بأسلوب يجمع بين الإختصار والتركيز، متخذا سبيل الوسطية من حيث الإلمام بين مختلف المحاور وبسطها في عبارات موجزة، رغم صعوبة هذه المهمة بالنسبة لهذا الفرع القانوني، فقد كان لازما علينا أن نقوم بتنقيح بعض الجوانب الخاصة بمنازعات العمل، أولها يتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي تماشيا مع التعديل التشريعي الجديد في هذا المجال، وثانيهما ما يتعلق بمدى إختصاص القضاء العمالي في مجال منازعات العمل الجماعية، وهذا سعيا منا في تعميم الفائدة وتسليط الضوء على هذا الجانب المهم في المنظومة القانونية العمالية.

والله ولي التوفيق

الباب الأول

التعريف بقانون العمل وتحديد أساسه ونطاقه

تتطلب دراسة مختلف المواضيع والمجالات التي يشملها قانون العمل، التعرض بداية إلى الأسباب والظروف التاريخية التي أدت إلى نشوءه وتشكله بالمفهوم الحديث، ثم تحديد ماهيته وخصائصه، ومختلف مصادره، وعلاقته بفروع القانون الأخرى. ومن ثم يمكن التطرق إلى محوره الأساسي، المتمثل في علاقة العمل الفردية أو عقد العمل بتسميته التقليدية، وذلك من حيث تعريفه وتحديد أركانه وآثاره وكيفية انتهائه.

الفصل الأول

ماهية قانون العمل ومصادره

لقد اتخذت فكرة العمل منذ نشأتها عدة صور وأشكال متميزة ومختلفة، حسب اختلاف المراحل التاريخية المتعاقبة، ابتداء من العصور القديمة إلى غاية العصر الحديث، حيث نشأ قانون العمل وتطور متخذا خصائص مميزة لقواعده ونطاقه ومصادره وعلاقته بباقي فروع القانون الأخرى.

المبحث الأول : نشأة وتطور العمل بوجه عام :

تقتضي دراسة قانون العمل، التطرق إلى مختلف مراحل نشوء وتطور ظاهرة العمل، منذ العصور القديمة مرورا بالعصور الوسطى ثم العصر الإسلامي كمرحلة متميزة ثم العصر الحديث، وذلك للوقوف على فواصل التغيير والاختلاف لكل مرحلة، ولتحديد أسباب وخلفيات ظهور قانون العمل.

الفرع الأول : نشأة وتطور العمل في العصور القديمة :

من الثابت أن العمل شرط لنشوء وبقاء الإنسان على وجه البسيطة، إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنته من وسائل للعمل، حيث اقتصر في البداية على قطع وشق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه. ومع التطور أصبح صنعه للأدوات أكثر إتقانا وتطورا، فكانت أولى المراحل لظهور الأشكال الأولى لتقسيم العمل حسب العمر والجنس، حيث أدى ذلك إلى استعمال هذه الأدوات في الصيد البحري ليصبح أهم مصدر للمعيشة، ثم انتقل شيئا فشيئا إلى العمل الزراعي في شكل تعاون لاستثمار الأرض. فتكونت العشائر وبدأ التقسيم الاجتماعي للعمل، بظهور المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج والعمل المشترك والتوزيع المتساوي لمنتجات العمل نظرا للشعور الجماعي الذي يطبع أفراد المجتمع آنذاك[1]، ومن ثم خلو هذه المرحلة من تاريخ العمل الإنساني من الطبقية والاستغلال.

[1] أنظر :- د. غانم حمدون، إقتصاد العمل، مجلة المرشد، المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية، الجزائر، عدد 9 ، سنة 1988 ص : 57

لقد تطور العمل الإنساني بتطور الزمن، حيث أصبح قادرا على إنتاج فائض من حاجاته الشخصية، ونشوء الحاجة إلى التبادل السلعي بين القبائل، مما كان سببا في ظهور الطبقية والاستغلال، إذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وانقسم المجتمع بالضرورة إلى طبقتين، طبقة الأسياد وطبقة الرقيق. ومن هنا حل مجتمع الرق تدريجيا محل المجتمع المشاعي، مستندا في ذلك إلى ارتفاع إنتاجية عمل الإنسان إلى حد المنتوج الفائض، إضافة إلى نشوء الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج.

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الإنتاجية، نشأت حضارات مختلفة ظلت شواهدها دالة حتى عصرنا الراهن، منها الحضارة الرومانية، التي أشتهر أهلها بإنتاج مادي متنوع في عدة مجالات صناعية، مثل صناعة الخشب وصناعة البرونز والصناعة المنجمية، وصناعة الأسلحة والنسيج وغيرها من الصناعات الأخرى[1]. وقد اشتهرت كذلك الحضارة الفرعونية بإنجاز مشاريع وأعمال في غاية الإتقان، منها بناء الأهرامات في مصر، وبعض المشاريع في مجال الزراعة والري، بل كان يوجد في عهد الأسرة الفرعونية الثالثة مصلحة خاصة تهتم بتنظيم شؤون العمل والعمال.[2]

عموما، ظهر أول أساس مادي للعمل في المرحلة الثانية من تطور المجتمعات البدائية، أي في ظل النظام الطبقي الذي تميز بصفة الإكراه الممارس على العبيد لأداء العمل. وظل هذا المفهوم المادي سائدا لفترة طويلة بسبب

---

(1) أنظر :- د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار النشر: جامعة بغداد، الطبعة السادسة، سنة 1977 ص : 22

(2) أنظر:- د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، سنة 1983 ص : 35

مقاومة وسيطرة طبقة الأسياد والأشراف للمحافظة على النظام الطبقي والامتيازات التي منحوها لأنفسهم بالقهر والاستغلال.

الفرع الثاني : نشأة وتطور العمل في العصور الوسطى

لقد اختلف نظام العمل وأهميته في هذه المرحلة عن سابقه، تحت ضغط عدة عوامل، منها العامل الديني على وجه الخصوص، فأتخذ شكلا آخر من العبودية أخف وطأة دعي بنظام الإقطاع. ويمكن التمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل :

1- في المجتمع الزراعي : حيث تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين للأراضي الزراعية، وطبقة الأقنان المتميزة بتبعية القن للأرض المملوكة للسيد، تنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانتقال ملكيتها. لذلك اختلف هذا النظام عن سابقه من حيث أنه خفف نوعا ما من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض، والسماح له بامتلاك وسائل الإنتاج -باستثناء الأرض- إضافة إلى سكنه وأثاثه الخاص.

ومن ثم يلاحظ أن الإكراه الممارس من طرف المالك على الأقنان ينقسم إلى نوعين، إكراه اقتصادي يتمثل في امتلاك الإقطاعي للأرض والتي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي، ثم إكراه مباشر يتمثل في استعمال القوة المادية والقانون، لاستيلاء الإقطاعي على المنتوج الفائض لعمل الفلاحين، وتفرض عليهم الأتاوات والضرائب المختلفة [1]. وعليه أنشأ هذا النظام الحوافز المادية أمام المنتجين، حيث دفعتهم لزيادة كفاءة عملهم لرفع مستوى معيشتهم.

2- في المجتمع الصناعي والتجاري : حيث ظهر نظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتهنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص (شيخ المهنة، المعلمون، الصبية...الخ). فشيخ المهنة

---

[1] أنظر :- د. غانم حمدون، المرجع السابق. ص : 58

الذي يعتبر أعلى سلطة للطائفة، كانت مهامه تتمثل في تمثيل الطائفة والدفاع عن مصالحها وتوجيهها في العمل، ومعاقبتها عند مخالفة لوائح وأنظمة العمل. كما كان دور المعلمين أو العرفاء يتمثل في وضع نظام الطائفة واختيار الأعضاء الجدد بقبولهم أو رفضهم في الانضمام إلى الطائفة.[1]

لقد ظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789، والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل، وكرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقا من المبدأ العام للحرية، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال والمهن التي يختارونها. وفي سبيل تحقيق ذلك اتخذت إجراءات عملية هامة، كان أولها إلغاء نظام الطوائف والاحتكارات المهنية بصدور مرسوم دعي Decret dallard في سنة 1791[2]. ومن هنا بدأ الانقلاب الصناعي والتجاري بظهور الآلات الصناعية الحديثة، وظهر التنافس الصناعي والتجاري بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد، فتبلور بذلك المفهوم الاقتصادي الحر للعمل، وأرسيت دعائم الرأسمالية.

الفرع الثالث : تطور العمل في العصر الحديث

لقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وحدوث إجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية، إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث انتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة. هذه الأوضاع ساعدت وبشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل، ولإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة، وبالتالي حفظ السلم والأمن الاجتماعيين.

---

(1) أنظر :- في ذلك ولمزيد من التفصيل، د. رمضان أبو السعود، المرجع السابق،ص:26 وما بعدها

(2) أنظر :- G.H Camerlynk,et G.Loyon-J.Pelessier-Droit du travail 2eme édition - Dalloz - 1984 P 11.

كما سادت في الفترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية القرن التاسع عشر بعض المذاهب الفكرية والفلسفية رأسمالية واشتراكية، ساعدت على حمل الدولة للتدخل في تنظيم العمل وإقامة العدالة الاجتماعية. وقد اختلفت وتباينت هذه المذاهب في نظرتها للعمل حسب تباين واختلاف مراحل التطور، من أهمها المذاهب الرأسمالية الاجتماعية التي اتفقت على ضرورة تدخل الدولة في إطار النظام الرأسمالي لتحسين ظروف العمل. وكان من أبرز دعاة هذا التدخل المفكر السويسري " سيسموندي " والإنجليزي " كيتر" في نظريته حول التشغيل الكامل و" ويليام فريدج" الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعي للعمال، كالتأمين ضد المخاطر وإنشاء وزارة للضمان الإجماعي.[1]

عموما، فإن كل هذه العوامل المختلفة، ساعدت على ظهور قانون العمل وتطوره ليشمل تدريجيا كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية والجماعية. وقد حدثت في تلك الفترة عدة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث من بينها قانون 21 مارس 1884 في فرنسا، الذي أعترف بحرية تكوين الجمعيات المهنية، ثم قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد مدة الراحة الأسبوعية[2]. وقد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في عملية وضع التشريعات المنظمة للعمل، وأثر ذلك على حركة التقنين في بعض الدول التي عملت على جمع تشريعات العمل.

---

(1) أنظر: - د. شاب تومة منصور، المرجع السابق، ص:27 وما بعدها

(2) أنظر: - أ. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 1998 ص: 36

الفرع الرابع : مكانة العمل في الشريعة الإسلامية :

لقد وضعت الشريعة الإسلامية تنظيما محكما للعمل، بينت مقاصده السامية، ومكانته الرفيعة في حياة الإنسان، فالقرآن الكريم خصص العديد من آياته لبيان قيمة العمل وغاياته، نخص بالذكر قوله تعالى : "وابتغ فيما أتاك الله الدار الآخرة ولا تنسى نصيبك من الدنيا وأحسن كما احسن الله إليك"[1]. فهذه الآية الكريمة تبين القيمة السامية للعمل والسعي و الكد في حياة الإنسان، وتربط بينه وبين الإيمان، أي العمل والسعي في عموميته للدين والدنيا معا.

كما أثر في السنة النبوية الشريفة العديد من الحكم والمواعظ والتوجيهات في العمل، نذكر منها حديث الرسول صلى الله عليه وسلم في بيان درجة العمل وأهميته في حياة الإنسان، حيث قال : " إن من الذنوب ذنوبا لا تكفرها الصلاة ولا الصدقة ولا الحج، ويكفرها الهم في طلب المعيشة " (ابن ماجه والطبراني)[2]. وقد سار الخلفاء الراشدون والصحابة على أثر الرسول صلى الله عليه وسلم، في شرح وبيان مكانة العمل وأهميته بالنسبة للفرد والمجتمع، نذكر ما قاله الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه في إحدى المناسبات، حيث جعل كرامة الإنسان مرتبطة بالعمل بقوله :" إني لأرى الرجل فيعجبني فأقول : أله حرفة فإن قالوا لا سقط من عيني".

وتبعا للإقتداء بأحكام وقواعد الشريعة الإسلامية في العمل ،عرفت بداية العصر الإسلامي إنتاجا فكريا وماديا في جميع الميادين الزراعية والصناعية والتجارية، حيث أنشأ المسلمون ابتداء من عهد الخليفة عثمان بن عفان رضي الله عنه، أسطولا بحريا لمقابلة أسطول الروم الذي كان في ذلك الوقت يسيطر

---

(1) سورة القصص، الآية : 77.

(2) أنظر :- الإمام عزالدين بليق، منهاج الصالحين، دار الفتح للطباعة والنشر بيروت، الطبعة الثانية، سنة 1984 ص: 209

على شرق البحر المتوسط. كما نشطت حرف وصناعات مختلفة منها : صناعة الصياغة والدباغة والنسيج وغيرها من الصناعات المختلفة.[1]

وعموما، فقد كرس النظام الإسلامي مفهوما شاملا ومتكاملا للعمل يظهر من خلال الأحكام والقواعد التي قررها، والتي تربط في مجملها بين الجانب الروحي والجانب المادي للعمل، نذكر منها ما يلي :

1- من حيث التناسب بين العمل المنجز والأجر المقابل له : إذ توجب أحكام الشريعة الإسلامية، أن يكون أجر العامل مساويا للجهد المبذول، وهو ما يتجلى في قوله تعالى:"لكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون"[2]. وقد كان الرسول -صلى الله عليه وسلم- يعطي المتزوجين أصحاب العيال من الأجر حظين، والعزاب حظا واحدا، وفي ذلك مراعاة لنفقات العامل الخاصة بأسرته وتمكينه من تحقيق كفايته المعيشية، وهو المبدأ الذي استمدت منه أسس النظرية الحديثة المتعلقة بترتيب الوظائف ووضع الأجور[3].

2- من حيث القدرة على العمل والحق في الراحة : ويتجلى ذلك في العديد من الأحكام والقواعد الشرعية التي أوجبت المحافظة على طاقة العمل ووجوب التقيد بالمدة المحددة للعمل وأخذ قسط من الراحة لتجديد قوة العمل.

3- من حيث الواجبات المرتبطة بالعمل : إذ توجب مختلف الأحكام الشرعية تنفيذ العمل بحسن نية وإتقان وإخلاص ومنع كل تحايل أو إهمال في تنفيذه، كما ورد في قصة موسى -عليه السلام- مع شعيب، حيث يقول سبحانه

---

[1] أنظر :- عز الدين الخطيب التميمي، العمل في الإسلام ماهيته، قيمته، أحكامه، شركة الشهاب، الجزائر، سنة 1987 ص : 51 - 52

[2] سورة الأحقاف، الآية : 19.

[3] أنظر :- د. حامد محمد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، سنة 1969 ص : [illegible]

وتعالى: "قالت إحداهما يا أبتِ إستأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين"[1]، فهذه الآية الكريمة تؤكد على القوة الجسمية والأمانة والإخلاص في إنجاز العمل. كما ينبغي على صاحب العمل حسن المعاملة، وعدم تكليف العامل بإنجاز عمل يفوق طاقته أو يخرج عن حدود ما هو متفق عليه في عقد العمل.

4- من حيث الحماية في مجال العمل : ويتجلى ذلك في العديد من الأحكام والقواعد، منها القاعدة الشرعية في حديث الرسول -صلى الله عليه وسلم- :"كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته". حيث أوجبت الأحكام الشرعية ضرورة التكفل بحماية العمال من الأخطار المختلفة أثناء تنفيذ العمل.

هذا ومن أجل تعزيز الصفة الاجتماعية للعمل، حرم الإسلام أداء العديد من الأعمال التي جعلها منافية لمقاصد الشريعة والقيم الإنسانية، لأنها تعود على الفرد والمجتمع بالضرر والوبال، مثل تعاطي السحر والقمار والدعارة وصناعة الخمور وغيرها من الأعمال الأخرى المحرمة.

المبحث الثاني : تعريف قانون العمل وتحديد خصائصه :

يعتبر قانون العمل حديث النشأة، أتخذ عبر مختلف مراحل تطوره عدة خصائص، تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى. وقد اتسع نطاقه حديثا ليشمل العديد من العلاقات القانونية التي تنجم عن العمل لحساب الغير، أو ما يعرف بالعمل التابع.

[1] سورة القصص، الآية : 26.

الفرع الأول : تعريف قانون العمل :

الواقع أن قانون العمل نشأ في ظل النظام الرأسمالي، وتطور نتيجة للصراعات والتناقضات بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل. وقد اتخذ عدة تسميات[1] عبر مختلف مراحل التطور، اختلفت وتباينت حسب اختلاف النظرة إلى دور وأهمية هذا القانون، سواء لدى الفكر الرأسمالي أو الفكر الاشتراكي، مثل تسميته (بالتشريع الصناعي) و(القانون العمالي) و(القانون الاجتماعي)،وقد استقر الفقه والتشريع حديثا على تسميته (بقانون العمل)[2]، وهو الإصطلاح الأكثر شمولا وتعبيرا عن مختلف الروابط والعلاقات التبعية التي ينظمها.

ومهما اختلفت التسميات، فإن هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة الإجتماعية في محيط العمل، إذ يعبر عن المطالب الإجتماعية للعمال من ناحية، ثم الحاجيات الإقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل من ناحية أخرى. لذلك اختلفت المفاهيم التي أعطيت لهذا القانون حسب اختلاف الأنظمة والأوضاع الإجتماعية والإقتصادية، إذ وصفه بعض الفقهاء الفرنسيين المتأثرين بالفكر الإشتراكي، بأنه (القانون الذي ينظم إستغلال العمل الإنساني في النظام الرأسمالي)، وهو ما لم يكن مستساغا من الناحية العملية لكون العمل تابع لا يقتصر وجوده في النظام الرأسمالي فحسب بل يوجد أيضا في النظام الإشتراكي،

---

[1] – أطلقت تسمية "قانون علاقات العمل" على قانون علاقات العمل الجزائري الصادر سنة 1990، حيث تأثر المشرع في ذلك بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تعبر عن تدخل الدولة في تنظيم العمل لبسط أكبر قدر ممكن من الحماية للعمال.

[2] – أنظر : د. جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984. ص 10 و 11

مما يستوجب حماية العمال في كل الأنظمة من تعسف أصحاب العمل إنطلاقا من سلطة الإشراف والتوجيه التي يمارسوها إزاءهم.[1]

لقد أصبح قانون العمل يحكم العمل التابع، أي العمل الذي يكون فيه العامل خاضعا لإشراف وتوجيه صاحب العمل، وهي التبعية القانونية المشترطة في تنفيذه، والتي توسعت لتشمل التبعية الإقتصادية حيث يعتمد العامل في الحصول على أجره لتأمين عيشه على صاحب العمل. لذلك عرفه الفقه التقليدي، على أنه "مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن النشاط التابع للعمال المأجورين". كما عرف بالنظر للتغير الذي حدث في مضمونه على أنه القانون الذي يحكم العلاقات الفردية والجماعية للعمل الناشئة في إطار القطاع الخاص.[2]

غير أن التعاريف السابقة أصبحت قاصرة عن إعطاء الوصف الدقيق لقانون العمل، نتيجة لتوسع مضمونه ونطاقه، ذلك أنه لم يعد يشمل علاقات العمل الفردية فحسب، بل تطور ليشمل عقود العمل الجماعية. كما أنه لا يقتصر على العمل التبعي في القطاع الخاص بل يشمل أيضا القطاع العام. وعليه إتجه جانب من الفقه الحديث[3] إلى منحه معنى أوسع بتعريفه على أنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر".

هذا وتأسيسا على ما سبق يمثل قانون العمل وفقا للنظرة الإجتماعية الحديثة (مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم

---

[1] أنظر في ذلك :- د. رمضان أبو السعود، المرجع السابق. ص: 13

وأيضا:- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص: 9

[2] أنظر :- د. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. ص: 6

[3] أنظر :- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق الذكر. ص: 9

العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار، والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعي). ومن ثم فإن محتوى قانون العمل أصبح يتكون من الأحكام التشريعية والتنظيمية وعقود العمل الجماعية والنظم الداخلية والتي تطبق على مختلف فئات العمال وقطاعات العمل إلا ما أستثني بنص خاص مثل الموظفون العموميون والقضاة والمستخدمون التابعون للدفاع الوطني وغيرهم.

هذا ويتخطى نطاق تطبيق قانون العمل بمفهومه الإجتماعي الحديث حدود العلاقات الفردية والجماعية ليشمل العديد من المجالات المرتبطة بالمجتمع مباشرة مثل سياسات التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني والتمهين والنظافة والأمن في محيط العمل والضمان الإجتماعي وغيرها. كما تمتد بعض أحكام قانون العمل خارج نطاق العمل التبعي أو عقد العمل لتشمل بعض الأعمال المستقلة كما هو الشأن بالنسبة لعمال الملاحة الجوية والبحرية والعمال في المنزل والصحفيين وغيرهم.

الفرع الثاني : خصائص قانون العمل :

يجمع الفقه الحديث على مجموعة من الخصائص تميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى تتمثل فيما يلي :

1 – الصيغة الآمرة : تعبر الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل الحديث، عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل، وحماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من إجحاف أصحاب العمل. فقد أصبحت العديد من أحكام وقواعد قانون العمل من النظام العام، لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها. وتتجلى الصفة الآمرة في العديد من الجوانب الواردة في قوانين العمل، مثل القواعد الخاصة بالأهلية والولاية لإبرام عقد العمل والأحكام المقررة في مجال حماية الأجور، وكذلك

القواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها والتي تضمنها قانون علاقات العمل الجزائري.[1]

ولم يكتف المشرع بإيراد قواعد آمرة تقرر حالات البطلان للعقود المخالفة لأحكامه، بل وضع إلى جانبها بعض الأحكام الجزائية عند مخالفة أحكامه، سواء من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل، إما عن طريق الإحالة إلى قانون العقوبات، أو أن يتضمن قانون العمل النص على هذه الجزاءات، والتي دعمها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بعمليات الرقابة والتفتيش التي تقوم بها مفتشيات العمل.[2]

2- الواقعية وتنوع الأحكام : تنبع صفة الواقعية لأحكام قانون العمل، من إختلاف مجالات العمل وما يتفق مع كل فئة من فئات العمال. كما يتكيف في تطوره مع الأنظمة الإجتماعية والاقتصادية للعمل، وما تتطلبه من إجراءات تنظيمية واقعية. لذلك فإن المشرع يقتصر في تنظيمه للعمل على وضع المبادئ والقواعد العامة والمشتركة، ويترك المسائل التنظيمية والعملية الخاصة بكل قطاع أو نشاط مهني معين، إلى الهيئات الإدارية التنفيذية والمؤسسات المستخدمة، وبالإتفاقيات الجماعية وفقا لما تتطلبه مقتضيات الظروف ومتطلبات العمل.

هذا ويستتبع الطابع الواقعي لأحكام قانون العمل تنوعها وفقا للحالات الفردية والإجتماعية للعمال المعنيين، مثل الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء والأحداث والمعوقين. كما تختلف وتتنوع حسب إختلاف المهنة أو قطاع النشاط المعني، وما يتميز به من خصوصيات، مثل الأحكام المنظمة للعمل الزراعي وتلك الخاصة بالعمل في المناجم وخدم المنازل وغيرها.

---

[1] أنظر :- المواد من 80 إلى 90 ومن 135 إلى 137 من قانون علاقات العمل الصادر بالقانون 90-11 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم والمتضمن قانون علاقات العمل. ج.ر: 17

[2] أنظر :- المادة 138 وما بعدها من ق.ع.ع الآنف الذكر.

3- ذاتية المصادر : تتميز أحكام قانون العمل بإستنادها على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل. لذلك مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين : -

- **المرحلة الأولى** : تراجع فيها مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة القانون، الذي فسح المجال للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بنصوص من النظام العام.

- **المرحلة الثانية** : سجلت تراجع القانون أمام الإرادة الجماعية للعمال، حيث أصبحت النقابات والإتحادات المهنية مصدرا للعديد من الأحكام والقواعد بواسطة الإتفاقيات الجماعية، التي تسمح بإضافة حقوق ومصالح للعمال المنتسبين إلى فرع أو قطاع النشاط المعني.

إن ذاتية أحكام قانون العمل، وإعتمادها على المتطلبات الخاصة بالعمل، تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الأخرى. فأهلية العمل مختلفة في تحديدها عن الأهلية المدنية المحددة في القانون المدني والتي تحددها عادة حسب إختلاف القوانين الوضعية ما بين 19 و 21 سنة، كذلك الشأن بالنسبة للقواعد المنظمة للمنازعات العمالية وغيرها. وقد أعتبر القضاء الفرنسي سابقة في مجال إعتماد المصادر الذاتية لقانون العمل، وذلك بالرجوع إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل، مثل الإتفاقيات الجماعية، والضمان الإجتماعي، والإعتماد على مبدا التفسير الأصلح للعامل، دون التقيد بحرفية النص.[1]

4- إتجاه أحكام قانون العمل إلى التدويل : إن العوامل المختلفة السياسية والاقتصادية والثقافية والفقهية، دفعت بقانون العمل نحو التدويل. ومن ثم فإن نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف

[1] أنظر :- د. حلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 31 و 32

تشريعات العمل في معظم الدول. وقد حدث هذا التقارب بفعل تبادل الأبحاث والدراسات وإقامة العلاقات السياسية والإقتصادية، ثم ظهور المنظمات الدولية المختصة، كالمنظمة الدولية للعمل، والسوق الأوروبية المشتركة. كما أن الآراء الفقهية وما تنتجه من بحوث ومؤلفات ودراسات لمشاريع قوانين يساعد القائمين بالتشريع في مختلف الدول على إستنباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم وأوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية.

المبحث الثالث : أهمية قانون العمل وعلاقته بفروع القانون الأخرى :

يحتل قانون العمل ضمن الفروع القانونية المختلفة أهمية متميزة تتجلى في تنوع العلاقات التي ينظمها. فهو يتضمن القواعد العامة والقواعد الخاصة التي تهتم بتنظيم العلاقات المهنية بمختلف أبعادها السياسية والإجتماعية والإقتصادية. إنه يمثل صفة توفيقية بين مطالب العمال المهنية والإجتماعية والمتطلبات الإقتصادية لأصحاب العمل والمؤسسات المستخدمة.

الفرع الأول : أهمية قانون العمل :

تبدو أهمية قانون العمل وما يمكن أن يحدثه من آثار إيجابية في مجال العمل من الناحيتين الإجتماعية والإقتصادية.

1- من الناحية الإجتماعية : تظهر الأهمية الإجتماعية لقانون العمل فيما يمكن أن يوفره من حماية للعمال في محيط العمل، وذلك بالتنظيم المستمر ولمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشيا مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث.

وعليه تظهر عناصر الحماية الإجتماعية للعمال في عدة أحكام وقواعد متعددة ومتنوعة نذكر منها ما يلي :-

أ- تقرير الأجور العادلة لا سيما من حيث الحد الأدنى الوطني المضمون، وضرورة المحافظة على القدرة الشرائية للعامل. كما يتدخل قانون العمل في تنظيم مدة العمل وتقرير الراحات والعطل المختلفة حيث ينعكس هذا التدخل التنظيمي على الوضع الإجتماعي للعامل بترقيته وتحسين موقعه في العمل.

ب- وضع وتقرير أحكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه لا سيما من حيث الأمن والوقاية الصحية في العمل، وكذا القواعد الخاصة ببعض فئات العمال مثل المعوقين والنساء والأحداث.

جـ- وضع وتقرير بعض القواعد والإجراءات الخاصة بالمحافظة على مناصب العمل والتقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف أشكاله، وهو ما أصبح يشكل أهم المطالب العمالية الحديثة.

2- الأهمية الإقتصادية : تظهر الأهمية الإقتصادية لقانون العمل، من حيث تدخله للتوفيق بين المصالح الإقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل والعمال وتحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الإقتصادية العامة. ومن هنا تبرز أهمية التدخل الضروري للدولة في توجيه الإقتصاد حسب السياسة المنتهجة، مثل توجيه الأيدي العاملة حسب إحتياجات القطاعات المختلفة، وتنظيم الإنتاج وحسن توزيعه وفقا لتظليم المجتمع وتوجيه الإستثمارات. كما تبرز أهمية حماية الأجور في جانبها الإقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للعامل وزيادة دخله والذي يؤدي بالضرورة إلى زيادة إستهلاك البضائع المنتجة وبالتالي تحقيق أرباح إضافية إلى أصحاب العمل.

وتجدر الملاحظة في هذا الشأن أن كل من الأهميتين الإجتماعية والإقتصادية ترتبطان بصلة وثيقة، تنبع من المصلحة المهنية، مما يحتم عند كل

إصلاح قانوني وتنظيمي، ضرورة مراعاة التوازن في علاقات العمل وعدم المبالغة في تقرير الحقوق والإمتيازات التي تضر بالمصلحة المشتركة للطرفين[1]، وينعكس كل ذلك في النهاية على تحقيق السلم والأمن الإجتماعيين.

الفرع الثاني : علاقة قانون العمل بفروع القانون الأخرى :

يحتل قانون العمل مكانا خاصا بين مختلف الفروع القانونية والعلوم الإقتصادية لكثرة إحتوائه على قواعد من القانون العام، إلى جانب إحتوائه على قواعد من القانون الخاص مما يجعله أكثر القوانين إرتباطا بهذه الفروع.

1- علاقة قانون العمل بالقانون المدني : كانت مختلف جوانب علاقات العمل، تنظمها مبادئ وأحكام القانون المدني نتيجة لتطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد لا سيما في بداية ظهور تنظيمات علاقة العمل وفكرة عقد إجارة الخدمات. ولم يتم إستقلال قانون العمل إلا في بداية العصر الحديث، حيث إنحصر دور عقد العمل تاركا المجال لتدخل الدولة بالتنظيم التشريعي للعمل نتيجة للظروف والمتطلبات الإجتماعية والمهنية التي دعت إلى هذا التدخل. غير أن هذا الإنفصال عن القانون المدني لم يتم بشكل كامل، إذ ظلت بعض جوانب علاقات العمل، محكومة بالمبادئ العامة والأحكام التي يتضمنها القانون المدني، مثل الأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد، وعيوب الرضا، وتلك الخاصة بتنفيذ الإلتزامات والتعويضات وغيرها.

2- علاقة قانون العمل بالقانون الإداري : بدأت أحكام وقواعد القانون الإداري، تتداخل مع قواعد قانون العمل، منذ بدأت السلطة العامة تتدخل في تنظيم مجال العمل بأحكام من النظام العام. لقد بدأت الدولة في هذا التدخل

---

[1] أنظر :- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق ص : 22

- أيضا لمزيد من التفصيل د. رمضان أبو السعود، المرجع السابق ص : 21 وما بعدها

إنطلاقا من المتطلبات والظروف الواقعية التي أفرزتها هذه العلاقة والتي تقترب في بعض جوانبها من علاقة الوظيفة العامة. ورغم هذا التدخل فإن العديد من المجالات التنظيمية للعمل تبقى خاضعة للتفاوض الحر، سواء في إطار عقد العمل أو عن طريق الإتفاقيات الجماعية.

3- علاقة قانون العمل بالقانون الإقتصادي : يهتم القانون الإقتصادي بتنظيم نشاط المؤسسة الإقتصادية، لضمان حسن سيرها المالي والإداري، في حين ينظم قانون العمل كما سبقت الإشارة، الأنشطة والعلاقات المهنية والتنظيمية للعمل والعمال. وبذلك نلمس العلاقة التكاملية بين كلا القانونين نظرا للتأثير المتبادل بين الجانبين الإجتماعي والإقتصادي للمؤسسة. لقد أدت التطورات المتعاقبة لعلاقات العمل إلى تدعيم هذه العلاقة، نلمسها بصورة واضحة من خلال تأثير الأسلوب المتبع في تسيير المؤسسة على هذه العلاقات كما هو الشأن بالنسبة للتنظيم الإشتراكي لتسيير المؤسسات وما تطلبه ذلك من صدور نصوص قانونية خاصة بالعمل في إطار النظام الإشتراكي، ثم الإنتقال فيما بعد إلى الإقتصاد الحر، والذي أفرز تنظيم جديد لعلاقات العمل يعتمد إلى حد ما على الأسلوب التعاقدي.

4- علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي : لقد نشأ قانون العمل في الأصل في نطاق القانون الخاص مما جعل قواعده لا تتصل بفكرة السلطة العامة، إلا أن التدخل التدريجي والضروري للدولة في العديد من مجالات العمل أدى إلى إعتماد لائحة من الجزاءات المتنوعة تضفي الحماية لأحكامه وقواعده. لذلك فإن العلاقة بين القانونين تظهر من خلال الطابع الجزائي الذي بدأت تتخذه أحكام قانون العمل سواء عن طريق الإحالة في بعض الحالات أو بالنصوص المدرجة ضمنه[1] والتي تتركز في نوعين من الجزاءات تشمل :-

[1] راجع في ذلك المواد من 138 إلى 155 من ق.ع.ع السابق الذكر.

- **جزاءات مالية** : وتشمل الغرامات التي تفرض على كل مخالفة لأحكام ونصوص العمل الآمرة والسارية المفعول.

- **جزاءات بدنية** : وتشمل الحبس لمدة معينة (قصيرة نسبيا) حسب جسامة المخالفة أو تكرارها، وقد يجمع بين الجزائين في بعض الحالات وفقا لما نص عليه قانون علاقات العمل.

المبحث الرابع : مصادر قانون العمل :

تعود عملية نشوء أحكام وقواعد قانون العمل إلى مصادر داخلية تتمثل أساسا في النصوص القانونية والتنظيمية التي تصدرها الهيئات المختصة ثم مصادر خارجية، تشكل قواعد قانون العمل، والتي تصدر عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات وإتفاقيات.

الفرع الأول : المصادر الداخلية :

يرتب الفقه هذه المصادر حسب أولويتها في إنشاء قواعد قانون العمل إلى نوعين : مصادر داخلية رسمية، ومصادر داخلية غير رسمية.

أ- **المصادر الداخلية الرسمية** : وتتضمن مجموعة من المصادر تترتب كما يلي:

1- المبادئ والقواعد الدستورية : تتضمن أغلب دساتير الدول في العالم، بعض المبادئ والأحكام العامة في مجال العمل والعلاقات العمالية، ويأتي الدستور في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة، والمصدر الأول والأساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين. وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بعض الأحكام والمبادئ العامة للعمل، من بينها الدستور الحالي الصادر سنة 1996 الذي أكد على العديد من المبادئ في مجال العمل، منها الحق

في العمل، والحق في الحماية، وحق الإضراب، والحق النقابي، وهي الأحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق والحريات الأساسية للمواطن.[1]

وعليه فإن الأحكام والمبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الإطار العام المحدد والموجه لمضمون الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل، سواء عند إنشائها أو تعديلها أو إلغائها وهو ما تجسد في التشريع الجزائري بمراجعة مختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع المبادئ الدستورية. ويمثل المجلس الدستوري الجهاز العام الذي يضمن مطابقة هذه الأحكام والنصوص - لا سيما تلك المتعلقة بالحقوق الأساسية المرتبطة بعلاقات العمل- للمقاييس والمبادئ الدستورية وذلك عن طريق الآراء والقرارات التي يصدرها.[2]

2- النصوص والقواعد التشريعية : وهو مجموعة النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة، والمنطبقة لأحكام ومبادئ الدستور. وتحتل هذه القواعد المرتبة الأولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم العمل. وقد صدرت عدة نصوص تشريعية في الجزائر لتنظيم مجال العمل وعلاقاته الفردية والجماعية، نذكر من بين هذه القوانين، قانون علاقات العمل الصادر بتاريخ: 21 أفريل 1990، والقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل وغيرها من تشريعات العمل التي تعتبر من إختصاص البرلمان بحكم الفقرة 18 من المادة 122 من الدستور.

3- النصوص والأحكام التنظيمية : إن تنوع وإختلاف مجالات العمل وطابعه الواقعي المرن يحتم إصدار نصوص قانونية فنية وعملية لتنظيم مختلف هذه الجوانب. وتتولى الهيئة التنفيذية عملية إصدار هذه النصوص والأحكام عن

---

[1] راجع المواد 55، 56 و 57 من الدستور الجزائري الصادر في 28 نوفمبر 1996.

[2] أنظر : - المادة : 169 من الدستور الجزائري الآنف الذكر.

طريق المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية، ثم رئيس الحكومة بواسطة المراسيم التنفيذية طبقا لنص المادة 125 من دستور 1996، حيث يعود إليها الإختصاص التنظيمي في مجال تطبيق القانون. كما يضطلع أيضا أعضاء الحكومة كل في نطاق اختصاصه بالمجال التنظيمي عن طريق القرارات الإدارية والمناشير والتعليمات في حدود الصلاحيات المفوضة إليهم.

هذا فإن النصوص التنظيمية تحتل جانبا هاما في المجال التنظيمي للعمل لعدم قدرة النصوص التشريعية الإحاطة بمختلف جوانبه العملية، كما هو الشأن بالنسبة لتنظيم مجال منازعات العمل والأحكام التنظيمية الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن في محيط العمل وكذلك القوانين الأساسية الخاصة لبعض الفئات من العمال وغيرها من المجالات الأخرى.

4- الأحكام القضائية : تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد المصادر الهامة للقانون إنطلاقا من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده، واستكمال النقص الذي يشوبها. ومع أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يسمح للمحاكم بالتشريع، فقد اعتبر جانب من الفقه العديد من الأحكام مصدرا رسميا للقانون، لأن القضاء يصدر أحكامه بإسم الشعب، وهو ملزم بالبحث عن الحلول للنزاعات المعروضة عليه سواء في إطار القواعد الموضوعة، أو في حالة عدم وجودها وإلا عد ناكرا للعدالة.[1]

---

[1] راجع :- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 50

ب- المصادر الداخلية غير الرسمية : وهي مصادر ذات طابع تفسيري أو تكميلي تساهم في وضع أحكام وقواعد قانون العمل :

1- الفقه: يمثل الفقه أهمية عملية في وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل، من حيث أن الدراسات والأبحاث الفقهية، تساعد المشرع على إستنباط الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية التي تتجاوب مع المطالب الإجتماعية في المحيط العمالي، ويستعين بها القضاء في تفسير النصوص وإستخلاص المبادئ منها. إن دور الفقه في إنشاء القانون لدى بعض الكتاب[1] تزيد أهميته عن النصوص القانونية والتنظيمية بالنظر للموضوعية والواقعية التي تتميز بها الدراسات الفقهية.

وقد ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام والنظم القانونية ذات الأبعاد الإجتماعية، منها إستبدال عقد العمل بفكرة علاقة العمل، والتخلي عن أحادية مبدأ سلطان الإرادة فيالسيطرة على العلاقات المهنية، بل هناك أحكام تفرض من جانب الدولة لتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة.

2- العرف والعادات المهنية : رغم التدخل الواسع للدولة في مجال العمل، لا زال للعرف والعادات المهنية دور في إنشاء قواعد قانون العمل، نظرا لتميزه بالواقعية والتنوع حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل، وذلك بما تجري عليه العادة على إتباع سلوك مهني معين بصفة منتظمة ومستقرة، إذ يسود الإعتقاد بلزوم هذه العادة فتصبح عرفا

[1] أنظر :- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 51

آمرا. كما توجد كذلك العادات المهنية الإتفاقية ذات الصفة التفسيرية لإرادة المتعاقدين، يتوقف تنفيذها على الإشارة إليها صراحة أو ضمنا في عقد العمل.

وعليه فإن هذه الأعراف والممارسات المهنية تأخذ طابع القانون الحر في الإطار التعاقدي، يمكن أن تتحول إلى قواعد تشريعية رسمية عن طريق الأخذ بها من طرف المشرع، أو إعتمادها من طرف القضاء بواسطة الأحكام التي يصدرها. وقد نشأت العديد من الأعراف والعادات المهنية بصفة واقعية قبل الإعتراف بها رسميا من طرف المشرع، كما هو الشأن بالنسبة للإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات، والنقابات المهنية وبعض الحالات المترتبة عن عقد العمل، مثل مهلة الإخطار المسبق قبل إنهاء العقد، والتعويض عن التسريح التعسفي. ويلاحظ أن العرف المهني، يكون في الغالب عرفا خاصا بمهنة معينة أو مكان معين ويندر أن يكون عرفا عاما.[1]

3- الإتفاقيات الجماعية : تعتبر الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل من المصادر الهامة والمتميزة لقانون العمل، لكونها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل. إنها تبرم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حول شروط العمل والتشغيل حيث تصبح أحكامها مكملة للأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة والتي عادة ما تحيل في المسائل التفصيلية والإجرائية، إلى الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية. وسنتناولها بشيء من التفصيل عند دراستنا لعلاقات العمل الجماعية.

4- اللوائح والأنظمة الداخلية : وهي تعليمات يصدرها صاحب العمل، وتحكم سير العمل داخل المؤسسة، من النواحي الإدارية والفنية والأمنية والصحية. وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل بهذه السلطة في

---

[1] أنظر :- د. رمضان أبو السعود، المرجع السابق. ص : 174

تنظيم العمل داخليا بهدف المحافظة على الإستقرار والأمن في محيط العمل، مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية والتنظيمية السارية وعدم مخالفة أحكامها، وإشراك العمال في وضع هذه اللوائح والتنظيمات. وقد صنفتها محكمة النقض الفرنسية على أساس أنها سند تنظيمي ينبع من القانون الخاص.[1]

و لقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في المادة 77 من ق.ع.ع بأنه: " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط. ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ ". ومن هنا فإن النظام الداخلي إلزامي بالنسبة للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها عشرون عاملا[2]، لضمان عدم الخروج على أحكامها أو مخالفتها من الطرفين.

وعليه فإن طابع الرسمية الذي يتخذه النظام الداخلي يسمح للقضاء بالرجوع إليه كمصدر إحتياطي لحكم النزاع المعروض عليه، كما يمكن أن تستمد منه بعض الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية، وهو ما يجعلها مصدرا مكملا للمصادر الرسمية والتفسيرية لقانون العمل.

الفرع الثاني : المصادر الخارجية :

يحتل قانون العمل على الصعيد الدولي أبعادا هامة، إذ أن تشابه الظروف والمعطيات المختلفة للعمل والعمال، دعت مختلف الدول إلى إبرام الإتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف في مجال العمل، ثم الإتجاه نحو إنشاء

---

(1) – قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 25 سبتمبر 1991.
أنظر: – Jean Pellissier et autre – المرجع السابق. ص : 106

(2) أنظر: – المادة : 75 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

التنظيمات الدولية والإقليمية للعمل التي عملت على وضع قانون عمالي مشترك ومن ثم إثراء التشريعات الداخلية لمختلف الدول.

1- المنظمة الدولية للعمل : لم تؤد المجهودات التي بذلتها المجموعة الدولية في سبيل تنظيم العمل وتحقيق مصالح العمال، إلى نتائج عملية تذكر إلا في بداية القرن العشرين، حيث أنشأت في مدينة بال السويسرية سنة 1901 " الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل ". والتي توصلت إلى توليد حركة فكرية لدى الدول أسفرت عن إبرام عدة إتفاقيات هامة في مجال حماية العمال من الأخطار المهنية بشكل خاص نذكر منها معاهدة برن لسنة 1905 التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية، ثم معاهدة برن لسنة 1906، التي منعت إستخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت.[1]

وبعد إنتهاء الحرب العالمية الأولى أنشأت منظمة العمل الدولية سنة 1919 بمقتضى معاهدة فرساي في مؤتمر السلام وبإلحاح من النقابات العمالية، هيئة دائمة تهتم بوضع تشريع دولي للعمل، وهو ما تكرس في الجزء الثالث عشر للمعاهدة. وقد ألحقت هذه المنظمة في البداية بعصبة الأمم، لتنفصل عنها تدريجيا وتصبح بمقتضى إتفاق خاص أبرم بتاريخ 30 ماي 1946، هيئة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تعمل في إطار التعاون الثلاثي بين الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل على نشر نشاطها في جميع أنحاء العالم.

أ- **تنظيم المنظمة الدولية للعمل** : تتكون المنظمة الدولية للعمل من الهياكل والأجهزة التالية :

---

(1) راجع ولمزيد من التفصيل د. راشد راشد، المرجع السابق. ص : 37

وأيضا أ. أحمية سليمان، المرجع السابق، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول. ص : 95 وما بعدها

- **مؤتمر العمل الدولي** :وهو أعلى هيئة في المنظمة، ويعقد هذا المؤتمر دوراته مرة واحدة في السنة، ويتكون من جميع ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة، ويمثل كل دولة أربعة مندوبين، إثنان عن الحكومة، ومندوب عن العمال وآخر عن أصحاب العمل، إلى جانب عدد من المستشارين الفنيين. ويختص المؤتمر بوضع الإستراتيجية العامة للمنظمة، وإقرار الإتفاقيات والتوصيات الدولية ومراقبة تطبيقها ومراجعتها عند الضرورة.

- **مجلس الإدارة** : وهو عبارة عن هيئة تنفيذية للمنظمة يتكون من 56 عضوا، منهم 28 عضوا عن الحكومات من بينهم عشرة أعضاء يمثلون الدول الصناعية الكبرى في العالم، و 14 عضوا عن العمال و14 عضوا عن أصحاب العمل. ويجتمع المجلس ثلاثة مرات في السنة، ويختص بالإضافة لتعيين مدير المنظمة، بتحضير جدول أعمال المؤتمر، ومراقبة تنفيذ إتفاقيات العمل الدولية وغيرها من الأعمال التنفيذية الأخرى.

- **مكتب العمل الدولي** : ويمثل السكرتارية الدائمة العامة للمنظمة ويختص بجمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بالشئون العمالية وأنظمة العمل، وإجراء التحقيقات التي يطلبها والقيام بالإتصالات مع الدول وأوساط العمل، كما يقوم بتحضير أعمال المؤتمر، وإعداد الوثائق اللازمة له، ويراقب تنفيذ الإتفاقيات الدولية للعمل.

ب- **إختصاص المنظمة الدولية للعمل** : تعمل منظمة العمل الدولية في إطار توحيد تشريعات العمل في جميع الدول عن طريق الإتفاقيات والتوصيات التي تصدرها.

- **إتفاقيات العمل الدولية** : وهي المعاهدات التي تبرم في إطار المؤتمر. وتصبح ملزمة لكل دولة بعد المصادقة عليها وفقا لنظام المصادقة المعمول به لديها، إذ تنشأ بعد ذلك إلتزامات قانونية في ميدان العمل على عاتق الدولة التي

تصادق عليها. وقد وضعت المنظمة العديد من الإتفاقيات، بلغت حتى نهاية سنة 1985 ما يقارب 161 إتفاقية دولية، شملت مختلف جوانب العمل، نذكر من بينها الإتفاقية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل بثمان وأربعين ساعة أسبوعيا المعدلة والإتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية والإتفاقية رقم 42 لسنة 1942 الخاصة بالأمراض المهنية والإتفاقية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بالعلاقات المهنية وغيرها من الإتفاقيات الأخرى، التي تشمل بالتنظيم العديد من الجوانب الهامة لعلاقات العمل.

وعليه، فإن عملية التصديق على إتفاقيات العمل الدولية يفرض على الدولة المعنية تعديل أو إثراء تشريعاتها الداخلية في مجال العمل، على الأقل من حيث المبادئ والحقوق الأساسية التي تمثل في جوهرها أوضاع وظروف مشتركة بين مختلف الدول. وقد منح الدستور الجزائري[1]، للإتفاقيات الدولية صفة السمو على القانون الداخلي، إذ تلغي النص القانوني الوطني إذا تعارضت أحكامهما، بإستثناء بنود الإتفاقية التي وقع التحفظ عليها قبل أو أثناء التصديق.

وقد صادقت الجزائر على العديد من الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بالنظر لمبادئ وأحكام العمل المشتركة والمتجانسة التي تتضمنها، نذكر من بين هذه الإتفاقيات، الإتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة، والإتفاقية رقم 58 لسنة 1936 الخاصة بالحد الأدنى للعمل، والإتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بإلغاء التمييز في التوظيف والتكوين المهني وغيرها من الإتفاقيات الأخرى.

- **التوصيات** : لا تعتبر ملزمة للدول، حيث تعرض في شكل رغبات من المنظمة تتناول المسائل التي لا يمكن الإتفاق حولها حيث لا يترك للدول

---

[1] تنص المادة : 32 من دستور 1996 على أنه :" المعاهدات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون ".

إمكانية الأخذ بها أو تركها. ويمكن أن تكون التوصية عمل تمهيدي لإتفاقية يتم عرضها على المؤتمر فيما بعد. هذا وتقوم المنظمة عن طريق الخبراء الدوليين العاملين لديها بجمع المعلومات والإحصائيات وإجراء الدراسات والأبحاث بهدف تطوير تشريعات العمل الدولية، ومساعدة الدول التي تحتاج إلى المساعدة في مجال تجديد قوانينها وفقا لمتطلبات الأنظمة الإجتماعية والإقتصادية الحديثة.

وقد قامت المنظمة في هذا الإطار بالعديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بالتشغيل، والبرامج المتعلقة بمحاربة البطالة في البلدان السائرة في طريق النمو، وأصدرت بشأنها العديد من الإتفاقيات والتوصيات، منها الإتفاقية رقم 13 والتوصية رقم 135 الخاصتين بتحديد الأجور الدنيا، والتوصية رقم 156 سنة 1977 الخاصة بالمخاطر المهنية الناشئة عن تلوث الهواء والضجيج وغيرها.

2- المجلس الأوروبي : يعتبر المجلس الأوروبي منظمة أوروبية إقليمية للعمل أنشأت بموجب إتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942 وتضم حاليا 40 دولة أوروبية. وقد اعتمدت هذه المنظمة عدة إتفاقيات متعددة الأطراف في مجال العمل أولها إتفاقية حماية الحقوق والحريات الأساسية للعمل، كما هو الشأن بالنسبة لتحريم العمل الشاق وكذا الحرية النقابية. كما اعتمد أيضا الميثاق الإجتماعي الأوروبي لسنة 1961 المراجع بملحق وضع سنة 1996، بغرض ضمان الممارسة الفعلية لبعض الحقوق والمبادئ، مثل الحق في العمل والحق في الأجر العادل والحق النقابي والمفاوضات الجماعية للعمل وغيرها.[1]

3- منظمة العمل العربية : لقد عملت جامعة الدول العربية على إيجاد تنظيم عربي للعمل على غرار منظمة العمل الدولية، إذ تم وضع ميثاق العمل العربي، ودستور منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي أنعقد في بغداد سنة 1956 لوزراء العمل العرب، وقد أعلن رسميا عن قيام منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي

[1] راجع: - Jean Pellissier et autres - المرجع السابق. ص: 76 وما بعدها

أنعقد بالقاهرة سنة 1971، تعمل بصفة خاصة على دعم التعاون العربي في مجال العمل وحماية وتخطيط القوى العاملة.

أ- **هياكل وتنظيم المنظمة** : تتشكل منظمة العمل العربية من الهياكل الأساسية التالية :

1- **المؤتمر العام** :وهو أعلى هيئة في المنظمة، ويتكون من أربعة ممثلين (إثنان عن الحكومة، وممثل واحد عن أصحاب العمل، وممثل واحد عن العمال أو النقابات الأكثر تمثيلا في الدولة)، كما هو الشأن بالنسبة للتمثيل في منظمة العمل الدولية. وبمقتضى المادة الثانية من دستور المنظمة يعتبر أعضاء في المنظمة الدول المنظمة لجامعة الدول العربية والمصادقة على هذا الدستور، وأية دولة عربية أخرى تحصل على إستقلالها وتطلب الإنظمام إلى المنظمة. ويجتمع المؤتمر في دورة عادية مرة في السنة بمقر جامعة الدول العربية، أو أية دولة يختارها المؤتمر. ويختص بتحديد برنامج عمل المنظمة، ودراسة التقارير السنوية المرسلة إليه من الدول الأعضاء، كما يقوم بتعيين المدير العام للمنظمة، ووضع النظام الأساسي للمنظمة وتعديله.

2- **مجلس الإدارة (لجنة المتابعة)** : تتكون لجنة المتابعة كما سميت في دستور المنظمة كل ثلاث سنوات من مندوبين عن الحكومات ومندوب واحد عن العمال، ومندوب عن أصحاب العمل، وتقوم بمتابعة سير العمل في مكتب العمل العربي، ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر العام واللجان المتخصصة وإجتماعات الخبراء، على أن ترفع تقريرها إلى المؤتمر.

3- **مكتب العمل العربي** : ويمثل الأمانة الدائمة للمنظمة ويرأسه مدير عام بمساعدة ثلاثة مديرين مساعدين، يعينهم المؤتمر، ويعمل في المكتب عدد من الموظفين الذين يعينهم المدير العام طبقا للنظام الأساسي الذي يقرره

المؤتمر. ويختص المكتب على العموم بجمع وتوزيع المعلومات الخاصة بمجال العمل ونشرها، والقيام بأعمال الكتابة للمؤتمرات والإجتماعات، وتقديم المساعدات والإستشارات للدول العربية في مجال تشريع العمل.

ب- إختصاصات منظمة العمل العربية : تقوم المنظمة وفقا لنص المادة الثالثة من دستورها بالمهام التالية :

1. تنسيق الجهود العربية في مجال العمل.
2. توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية بقدر الإمكان.
3. إنجاز الدراسات والأبحاث العمالية المختلفة.
4. تقديم المعونات الفنية في مجال العمل للدول العربية التي تطلبها.
5. وضع تخطيط لنظام التأمينات الإجتماعية.
6. تخطيط وتنظيم التدريب المهني للعمال.
7. إعداد القاموس العربي للعمل.

هذا وقد أقرت منظمة العمل العربية العديد من الإتفاقيات في مجال العمل، نذكر منها الإتفاقية رقم 3 لسنة 1971، والمتعلقة بالضمان الإجتماعي والإتفاقية رقم 7 لسنة 1977 حول الأمن والصحة في العمل، والإتفاقية المتعلقة بالحريات النقابية والحق في تكوين النقابات للعمل وأصحاب العمل، إنطلاقا من إعتبار الحرية النقابية من الحريات العامة التي نصت عليها المواثيق الدولية ودساتير مختلف دول العالم. كما نلاحظ أن المادة 14 من دستور المنظمة يسمح

بتعاون المنظمة مع الهيئات الأجنبية الدولية التي تعمل في مجال العمل والعمال أو التي تكون مهامها وأعمالها متعلقة بأغراضها.

وعليه تمثل إتفاقيات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية أداة قانونية تساهم في تطوير وتوحيد تشريعات العمل العربية، وبلوغ مستويات متماثلة في العمل رغم محدودية التصديق على هذه المعاهدات من طرف الدول العربية بفعل عدة عوامل وأسباب مختلفة[1]، منها معالجة هذه الإتفاقيات لموضوعاتها بشكل شمولي يتطلب وضعا تشريعيا جديدا من طرف الدول الأعضاء، خلافا لما هو معمول به في إتفاقيات العمل الدولية. كما أن إتفاقيات العمل العربية كثيرا ما تتضمن أحكاما أكثر تطورا من تشريعات العمل السائدة في بعض الدول العربية مما يجعلها غير قابلة للتطبيق.

المبحث الخامس: تطور تشريعات العمل في الجزائر:

إهتم المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الأخرى بمجال العمل وذلك بسن التشريعات والتنظيمات التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل. وقد اختلفت وتباينت هذه التنظيمات حسب إختلاف مراحل التطور والتي يمكن أن نقسمها إلى ثلاثة مراحل على النحو التالي:-

[1] راجع: - د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق. ص: 114 وما بعدها

الفرع الأول: تطور تشريعات العمل منـذ الإسـتقلال إلـى غايـة 1978:

بعد حصول الجزائر على الإستقلال كان لا بد ان تعمل السلطات آنذاك على بسط السيادة الوطنية وإعادة بناء الإقتصاد، حيث بادرت في الفترة الأولى وإلى غاية 1978 بإصدار بعض القوانين والتنظيمات، تمثل أهمها فيما يلي:

1- قانون 31 ديسمبر 1962 : أمام الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به هذه الفترة، بادرت السلطات القائمة من أجل مواصلة تسيير الحياة الإجتماعية والإقتصادية للدولة إلى إصدار قانون 31 ديسمبر، الذي نص في مادتـه الأولى على إستمرار سريان التشريع الفرنسي مستثنيا منه ما يتعارض والسيادة الوطنية. وقد أعتبر هذا العمل إنتصارا للتيار اللبرالي في الجزائر آنذاك، والـذي كـان مناهضا للتيار الإشتراكي الداعي إلى إجراء إصلاحات تشريعية في إطار النظام الإشتراكي إستنادا للأحكام والمبادئ السياسية لجبهة التحرير الوطني، ومواثيق الثورة التحريرية.

عموما فإن سريان هذا القانون، عمل على تكريس الفصل التقليـدي بين مجال العمل في إطار العلاقة القانونية والتنظيمية، ومجال العمـل في إطـار العلاق التعاقدية، تطبيقا للتشريع الفرنسي المتجسد في قانون 4 فيفـري 1959، الذي نصت مادته الأولى على شمول القانون بالتطبيق، عمال الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة للدولة ذات الصفة الصناعية والتجارية، وإسـتثناء عمـال المصالح والمؤسسات ذات الصفة الإدارية الذين يخضعون لنظام قانوني وتنظيمي خاص.

وقد كانت أول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية بصدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966[1]، والذي لم يستثن من مجال تطبيقه عمال المؤسسات الإقتصادية. غير أن عملية توحيد العمل، فشلت بسبب صدور مرسوم تنظيمي سنة 1966، وعلق تطبيق هذا القانون على عمال المؤسسات الإقتصادية، بشروط تحدد عن طريق التنظيم. ومن ثم فإن هذا المرسوم التنظيمي الموعود به لم يصدر، إذ إستمر عمليا مجال التفرقة في تطبيق القواعد والأحكام المنظمة لعالم الشغل.

2- قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 : تجسدت أول محاولة للتنظيم الإجتماعي للعمل، يتماشى مع المفهوم الإشتراكي بصدور قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات[2]، الذي كرس في المادة التاسعة منه، مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين مختلف فئات العمال، والإعتراف لهم بالحق النقابي، والترقية الإجتماعية والثقافية، والمساهمة في تسيير المؤسسات. وقد أعقب صدور هذا القانون نصوص أخرى بغية تنظيم العمل بصورة أكثر موضوعية وواقعية[3] غير أن هذه الأحكام والنصوص لم تصل إلى درجة التنظيم الموضوعي والإجتماعي لعلاقات العمل بشكل كامل، بسبب الإختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة، وعدم التجانس والإختلاف في الأحكام المطبقة أو تعارضها مع بعض الأحكام السارية على مؤسسات القطاع العام والمستمدة من

---

(1) أنظر :- الأمر 133/66 الصادر في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الملغى. ج.ر: 47

(2) أنظر :- الأمر 74/71 الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات الملغى. ج.ر: 101

(3) أنظر :- لا سيما الأمر 31/75 الصادر بتاريخ 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى. ج.ر: 39

القانون الفرنسي، وهو ما حذا بهذه المؤسسات في بعض الحالات إلى تطبيق النصوص الصادرة بشأن تنظيم العمل في القطاع الخاص، مثل الأحكام الخاصة بالأجور، وتلك المتعلقة بالإتفاقيات الجماعية وغيرها من النصوص الأخرى.(1)

الفرع الثاني : تطور تشريعات العمل منذ سنة 1978 إلى غاية سنة 1989 :

لقد تميزت هذه المرحلة بإصدار تشريعات هامة في مجال العمل أهمها القانون الأساسي العام للعامل الصادر بتاريخ 04 أوت 1978 الملغى(2). والذي كان يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الإجتماعي والإقتصادي للبلاد آنذاك. وقد جاء هذا القانون بصيغة توحيدية لمجال العمل والعمال تجلت بشكل واضح فيما يلي :-

أ- **من حيث علاقة العمل** : ويظهر هذا التوحيد من خلال تعريفه للعامل في المادة الأولى، فقرة 2 منه على أنه :" كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي، والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال". ومن ثم فقد أكد على تعميم أحكامه لتشمل جميع العمال في مختلف القطاعات المهنية الإدارية والإقتصادية أو القطاع الخاص، وقد إستتبع ذلك، الأخذ بالمفهوم الواسع لعلاقة العمل التي تمثل القطاع الإداري، والقطاع الإقتصادي، ثم القطاع الخاص، مع الإحتفاظ بالفصل التقليدي بين العلاقة القانونية التنظيمية والعلاقة التعاقدية.

(1) أنظر :- في هذا الشأن أ.أحمية سليمان، المرجع السابق، الجزء الأول. ص : 26

(2) أنظر :- القانون 05/78 الصادر بتاريخ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. ج.ر: 32

ب- من حيث الحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل : إن الصيغة العامة لأحكام هذا القانون، شكلت منه دستورا للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة، المرتبطة بالعمل فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، وبمحتوى يعطي الإنطباع بأن المشرع قد توخى الربط بين الحقوق والواجبات بالنظر للتأثير المتبادل بينهما من أجل تحقيق الغاية الإجتماعية الشاملة التي تتجسد بالعمل، مثل الربط بين الأجر، والعمل الواجب تأديته وغيره من الحقوق والواجبات المقابلة لها.

2- القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية : صدر القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية سنة 1988[1] في إطار الإصلاحات الإقتصادية لعالم الشغل التي انتهجتها الدولة في هذه الفترة، وقد أدخل نوع من الليونة في التسيير دعيت بإستقلالية المؤسسات، حيث خفف إلى درجة كبيرة من أسلوب التسيير الإقتصادي الإشتراكي للمؤسسات، وهو ما عبرت عنه المادة الثانية من القانون المذكور بنصها " المؤسسات العمومية الإقتصادية، هي مؤسسات إشتراكية تكتسي الأشكال القانونية التي ينص عليها هذا القانون". وهي الأشكال التي حددت في إطار شركات مساهمة، أو شركات ذات المسؤولية المحدودة، تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة جميع الأسهم أو الحصص.

---

[1] أنظر :- القانون 01/88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية.

عموما، فقد ظل التنظيم الجديد للمؤسسات العمومية الإقتصادية الذي إتخذ صفة الشركات التجارية، متأثرا بالطبيعة العامة للمؤسسة الإشتراكية التي تكون فيها الدولة المساهم الوحيد، حيث تتولى بصفتها كإدارة مركزية ومالكة للأسهم، تنظيم نشاطها الإقتصادي من خلال التخطيط الوطني. ومن ثم احتفظت بجزء من صلاحيات الإدارة في هذه المؤسسات عن طريق إستحداث هياكل متخصصة في شكل صناديق مساهمة لها حق ملكية الأسهم (الجمعية العامة)، وتقوم الحكومة بتعيين أعضاء مجلس إدارة الصندوق بموجب مرسوم.[1]

الفرع الثالث: تطور تشريعات العمل منذ سنة 1989 حتى الآن:

بدأت هذه المرحلة بصدور دستور 04 فبراير 1989، الذي أقر مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، وأكد على مبدأ حق العمل وحمايته، والمساواة في الحقوق والواجبات. ونتيجة لهذا الوضع الجديد صدرت عدة تشريعات لتنظيم مجال علاقات العمل، والتي حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الإجتماعي، والجانب الإقتصادي للعمل. ويمكن أن نذكر من بين هذه التشريعات، القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[2]، والقانون المتعلق بمفتشية العمل[3]، والقانون المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل[4]، ثم قانون علاقات العمل.

---

[1] راجع: المواد من 1 إلى 13 من القانون 03/88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتعلق بصناديق المساهمة. ج.ر: 02

[2] القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 ج.ر: 02

[3] القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 ج.ر: 06

[4] القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 ج.ر: 06

ولقد صدر قانون علاقات العمل، ليعيد تنظيم عالم الشغل، وفقا للتوجه الليبرالي الجديد، وجاءت نصوصه بصياغة أكثر مرونة وقابلية للتغيير والتعديل، والتكيف مع الواقع المعاش، ومسايرة للتطور الاقتصادي للبلاد. ويمكن تحديد مميزات هذا القانون فيما يلي :-

1- من حيث الإطار العام : جاءت عنونة القانون "علاقات العمل" وهو الإصطلاح العام والحديث الذي يوحي بشمول كل أنواع علاقات العمل المأجورة، وهو ما عبرت عنه المادة الأولى من هذا القانون حيث نصت على أنه:" يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين". ثم عرفت المادة الثانية منه العمال بنصها: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

2- من حيث البعد الهيكلي ونطاق التطبيق : وقد جاء نص المادة الثالثة مقيدا لنطاق تطبيق هذا القانون، حيث استثنى صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه، وشملت المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني، والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات والإدارات العمومية، ويعود ذلك إلى الخصوصية التي تميز وظائفهم. كما أجازت المادة الرابعة منه[1] لبعض

[1] تنص المادة 4 من ق.ع.ع المذكور سابقا على أنه:" تحدد عند الإقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة البحرية والجوية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل=

فئات العمال من أن تكون لهم أحكام خاصة تنظم مهنهم علاوة على هذا القانون. ومن ثم، فقد كرس فكرة التفرقة وتعدد مجالات العمل وفئات العمال، لا سيما الفصل التقليدي بين قطاع الوظيفة العامة، والقطاع الإقتصادي، خلافا للقانون الأساسي العام للعامل الملغى، الذي توخى الشمولية والتوحيد.

= والصحفيين والفنانين والممثلين التجاريين ورياضيي النخبة ومستخدمي البنوك، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به".

الفصل الثاني

التعريف بعلاقة العمل الفردية

تعتبر تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل بمفهومه الحديث، والذي كان يعرف في السابق بعقد إجارة الأشخاص أو الخدمات. ولقد أدى توسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل إلى انحصار مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، مما أعطى لهذا العقد مفهوما متميزا عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل، من حيث مفهومه وعناصره وأركانه، والآثار التي يرتبها وكيفية انتهائه.

المبحث الأول : تعريف عقد العمل وتحديد عناصره :

يختلف المفهوم الحديث لعقد العمل، عن عقد إجارة الخدمات في القانون الروماني القديم، من حيث عنصره وطبيعته القانونية و كيفية انعقاده. هذا الاختلاف يعكس ازدواجية النظرة التنظيمية والجماعية الحديثة لهذا العقد، والتي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الأطراف المتعاقدة. ومع ذلك يمكن تتبع مراحل تطوره واستقلاله عن القانون المدني واتخاذه خصائص ومميزات أصبحت تغني عن اللجوء إلى تمييزه عن بعض العقود المشابهة.

الفرع الأول : تعريف عقد العمل :

إن تسمية عقد العمل حديثة نسبيا لم تظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر حيث وردت تسميته بعقد إجارة الخدمات في بعض التشريعات المقارنة، كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، وسمي في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 (بإجارة العمل)[1]، وهي التسمية التي تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والإيجار. وقد انتشرت حديثا تسميته بعقد العمل سواء لدى الفقه أو القضاء أو التشريع، حيث أفرزت محاولتهم عدة تعاريف لهذا العقد. اختلفت وتباينت حسب اختلاف مراحل التطور، واختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة.

أما بالنسبة للتشريعات المقارنة، فإنه بالرغم من أن العديد منها لم يتعرض لتعريف عقد العمل تاركة المهمة للفقه والقضاء، فإن البعض منها وضع تعاريف لهذا العقد نذكر من بينها ما ورد في المادة 674 من القانون المدني المصري، والتي تتفق مع المادة 21 من قانون العمل المصري الصادر سنة 1981، إذ

---

[1] أنظر : د. جلال مصطفى القريشي، شرح ... ص : 82

عرف على أنه:" العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين، بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر". كما ورد في قانون العمل السوري رقم 279 تعريفا لعقد العمل بنص المادة 81 منه على أنه "اتفاق بين رب العمل والعامل، يشتغل بموجبه العامل لصالح صاحب العمل ولو كان بعيدا عن نضارته، لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو حسب مقدار الإنتاج".(1)

غير أن التعريفين السابقين على غرار بعض التعاريف التشريعية الأخرى لم يحدد مفهوما متميزا وخاصا بعقد العمل، إذ أن الأول أغفل عنصر المدة الذي يترتب عليه بعض النتائج خلال سريان عقد العمل، بينما أغفل التعريف الثاني عنصر التبعية بشكل أساسي، مما يؤدي إلى حدوث تشابه واختلاط بين عقد العمل وبعض العقود الأخرى لا سيما المنصبة على النشاط الإنساني مثل الوكالة والمقاولة والشركة وبالتالي صعوبة التمييز بينهما، وما يستتبع ذلك من تطبيق قوانين تختلف باختلاف التكييف القانوني للعقود موضوع الإشتباه.

أما عن التشريع الجزائري فقد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية، إذ لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي، حيث نصت المادة الثامنة منه على أنه:" تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والإتفاقيات أوالإتفاقات الجماعية وعقد العمل". ومن ثم أكد

---

(1) أنظر في ذلك : د. محمد حسين منصور، قانون العمل، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، سنة 1996. ص : 205

وأيضا صلاح الدين الخطيب، أمالي ومحاضرات في تشريع العمل الصناعي، مطبعة الجامعة للكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حلب، سنة 1965. ص : 20 و 21

على الأخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تكرس الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة ووسائل وطرق الحماية للعمال.

أما من جانب الفقه، فقد تعددت وتنوعت تعاريف عقد العمل نذكر منها ما أجمع عليه الفقه الفرنسي على أنه:" اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض"[1]. ويمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية لهذا العقد وفقا لما يجمع عليه الفقه الحديث[2] بأنه:" عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة ". ومن ثم يمكن التسليم بخصائص وصفات عقد العمل المعبرة عن استقلاليته، إذ اشتمل التعريف السابق على العناصر الأربعة لهذا العقد وهي: العمل، الأجر، التبعية والزمن، وبالتالي فهي أكثر تعبيرا عن خصوصية هذا العقد. من حيث خصائصه وصفاته وأركانه التي تجسدت بالأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية.

---

(1) أنظر : A.(Brun) et H.(gallon) - les rapports individuels du travail. 2ème éditions Sery. Paris 1978. P 287

(2) أنظر في ذلك : د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 80

وأيضا أ. أحمية سليمان، المرجع السابق، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998 ص : 15

الفرع الثاني : عناصر عقد العمل :

لقد تبين من خلال عرض التعاريف السابقة لعقد العمل أنه يقوم على عناصر أو شروط أساسية تشكل في مجموعها هويته المميزة عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل، وهي عنصر العمل، والأجر، ورابطة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، ومدة العمل.

1- عنصر العمل : يعتبر عنصر العمل عنصرا أساسيا في عقد العمل، إذ يعتبر محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل. والعمل في إطار عقد العمل، لم يتخذ تعريفا موحدا، فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العلمية، قد يكون ماديا أو فكريا، ويتخذ مميزاته وخصائصه في إطار عقد العمل. ومن هنا يمكن القول أن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك " النشاط الفكري أو البدني أو الفني، ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل"[1]. وبذلك يشكل عنصر العمل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل، فهو التزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل أي حق مباشر عليه، بل يقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل.

لذلك يجب توافر بعض الشروط والمتطلبات الخاصة لعنصر العمل في عقد العمل، حيث يتخذ صفته المميزة عن بقية العقود الأخرى التي ترد عن العمل والمتمثلة في التنفيذ الشخصي للعمل، وأن يكون التنفيذ مبني على رضا العامل، كما يجب أن يتم تحت إشراف صاحب العمل، ولا يكون هذا العمل داخلا في

(1) أنظر : G.H camerlynk - Droit du travail - Tome 1 - Le contrat du travail - 12ème édition Dalloz. 1986. P 15

إطار علاقة الوظيفة العامة. وهي الشروط التي سنتناولها بشيء من التفصيل عند التطرق إلى آثار عقد أو علاقة العمل.

2- عنصر الأجر : يمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، وهو بذلك يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل. والحقيقة أن تطور مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساسا بتطور مفهوم عنصر العمل، إذ كان ينظر إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق، فاعتبر ثمن مقابل العمل المؤدى. غير أن هذه النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا، حيث أخذ مفهومه أبعادا اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته، وهو ما تجسد عمليا بتدخل الدولة عن طريق وضع أحكام وقواعد لحمايته من التقلبات الاقتصادية والتقنية باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل من جهة، وأحد العناصر التي تتدخل في تكوين سعر تكلفة السلعة من جهة أخرى.[1]

وعموما فإن العلاقة بين عنصر الأجر وعنصر العمل في عقد العمل علاقة تكاملية وشرطية، إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين، وأن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل كقاعدة عامة، حيث ترد بعض الإستثناءات نص عليها القانون، يبقى فيها الأجر مستحقا رغم توقف تنفيذ العمل كالراحة الأسبوعية، والعطل السنوية والأعياد وغيرها.

3- عنصر التبعية : تنشأ حالة التبعية التي تدعى بالتبعية القانونية في إطار عقد العمل، حقا لصاحب العمل تجعله في وضعية المتبوع. فهي تمثل سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل، ويلتزم بالطاعة لهذه الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل[2]. وتتجسد هذه التبعية في عدة مظاهر

---

[1] أنظر : أ. أحمية سليمان، الجزء الثاني : علاقة العمل الفردية، المرجع السابق. ص : 29

[2] أنظر : ولمزيد من التفصيل د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 112

تنبع من حق الرقابة والإشراف على العمل، من ضمنها حق صاحب العمل في توزيع ساعات العمل والتنظيم التقني للعمل، وفرض قواعد الأمن وسلطة التأديب وغيرها.

وقد توسع حديثا هذا المفهوم القانوني للتبعية، ليشمل مفهوما آخر أكثر شمولا تجسد فيما سمي بالتبعية الاقتصادية، والذي أيده جانب كبير من الفقه الحديث ومن بعده القضاء ثم التشريع[1] وتتمثل هذه التبعية في الأجر أو المورد المالي الذي يعتمد عليه العامل مقابل استئثار صاحب العمل بجهده ووقته طوال مدة علاقة العمل، سواء كانت دائمة أو مؤقتة.

4- عنصر المدة : يمثل عنصر المدة أو الزمن في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل. وتحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ، مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن[2]. ومن هنا يقترن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازه، سواء لمدة محددة أو غير محددة، كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية.[3]

وعموما فإن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل، لا يؤثر على وضعية العامل، إذ تترتب في الحالتين ذات الحقوق والواجبات المهنية. لذلك تبقى أهمية المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى، فهي تساعد على تمييزه عن غيره من العقود المشابهة كعقد المقاولة والوكالة[4]، إضافة إلى تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن قيام عقد العمل.

---

(1) راجع: المادة 2 من ق. ع. ع السابق الذكر.

(2) تنص المادة 11 من ق. ع. ع على أنه : "يعتبر العقد مبرما لمدة محددة أو غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محدودة ".

(3) أنظر المادة 12 من ق. ع. ع الآنف الذكر.

(4) أنظر : د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 116

الفرع الثالث : الطبيعة القانونية لعقد العمل :

يتبين من خلال التعاريف السابقة لعقد العمل صعوبة وضع تعريف موحد له سواء لدى الفقه أو القضاء، نتيجة اختلاف النظرة إليه. ولقد صنفه الفقه الرأسمالي القديم ضمن عقود الإجارة باعتبار أن قوة العمل سلعة كغيرها خاضعة لقانون العرض والطلب، وهي الفكرة التي امتدت إلى القانون الفرنسي حتى عهد قريب. إلا أن هذا المفهوم يفترض الفصل بين العامل وقوة عمله، وهو ما يجافي الحقيقة الإنسانية ذلك أن الإنسان لا يؤجر إلا وقته وقوته الفيزيولوجية والمعنوية، ويضع نفسه تحت سلطة وإشراف صاحب العمل تنفيذا للالتزام الناتج عن عقد العمل.

غير أن النظرية السابقة تراجعت تحت طائلة الانتقادات الموجهة إليها لتفسح المجال لفكرة الإذعان، حيث اتجه الفقه إلى تصنيف عقد العمل ضمن عقود الإذعان، انطلاقا من أن العامل لا يستطيع مناقشة الشروط المفروضة عليه من قبل صاحب العمل بحكم مركزه الضعيف في العقد، حيث يضطر إلى التعاقد تحت الحاجة الاقتصادية والمعيشية. لكن فكرة الإذعان لم تعد مقبولة بدورها لتكييف عقد العمل ذلك أن التدخل القانوني والتنظيمي لم يعد يسمح بتعسف صاحب العمل من حيث الأحكام والشروط المقررة والمفروضة على الجانبين الالتزام بها باعتبارها تهدف إلى تحقيق علاقات عادلة ومتكافئة بين الطرفين.

وأمام التطور الحديث لتشريعات العمل تغيرت النظرة إلى عقد العمل، حيث أصبح يعد ذو طبيعة خاصة، تتدخل في تكوينه عدة أنظمة مختلفة قانونية وتنظيمية واتفاقية، ساهم تطورها السريع في تطور مفهوم هذا العقد وتوسع مضمونه، ومن ثم اتخذ بعض الخصائص والمميزات التي تميزه عن غيره من العقود الأخرى الواردة على العمل، حيث أصبح يوصف بأنه:"عقد ثنائي مأجور ينفذ

بالتابع ويبرم باعتبار شخصية المتعاقد ويصدر في الوقت نفسه عن القانون العام والقانون الخاص والقانون الجماعي"[1]. وقد أثرت استقلالية قانون العمل في تشكيل طبيعته الخاصة واتخاذه للمميزات التي تمنعه من الاختلاط والتشابه بالعقود الأخرى الواردة على العمل، مما يغني عن إثارة إشكالية تكييفه القانوني.

لقد أصبح عقد العمل بوصفه الحديث يمثل الأداة الأساسية التي يتجسد من خلالها التطبيق العملي لشروط ومقاييس قانون العمل ذات الصبغة الاجتماعية بشكل خاص، كما هو الشأن بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون وحق الاستفادة من التعويضات الخاصة عند انقطاع أو توقف عقد العمل وكذلك الحق في الإضراب والتفاوض الجماعي، بل وإمكانية التفاوض في إطار العقد حول حقوق والتزامات أخرى انطلاقا من تلك المقررة بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية وفقا للفكرة الجديدة لعلاقة العمل.

الفرع الرابع : فكرة علاقة العمل :

ظهرت فكرة علاقة العمل لأول مرة في الفقه الألماني[2]، للمناداة بإحلال أساس التنظيم التشريعي واللائحي لعلاقات العمل على حساب حرية التعاقد والحد من مبدأ سلطان الإرادة وتحقيق أكبر قدر من الحماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وذلك عن طريق توسيع دائرة التشريعات العمالية وشمولها بالتنظيم للعديد من مجالات العمل، كما هو الشأن بالنسبة لممارسة الحق النقابي وحق الإضراب والاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي، وغيرها من الأحكام الاجتماعية.

---

[1] أنظر في ذلك : د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 89

[2] أنظر : د. علي حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، سنة 1975 ص : 63

ولقد أدى التطور الحديث لتشريعات العمل واتساع مجالات تدخل الدولة في تنظيم العمل إلى شمول نطاق تطبيق هذا القانون لبعض الفئات من العمال مثل العمال في المنزل والصحفيين وباعة الجرائد والممثلين التجاريين، رغم اختلاف طبيعة علاقة عملهم. ومن ثم ذهب فقهاء القانون إلى تطوير الأساس التقليدي لقانون العمل الذي يرتكز على عقد العمل وإحلال مفهوم علاقة العمل، إذ لاحظوا أن هذا المفهوم الجديد يرتبط أساسا بالمؤسسة، تنتج عنه حقوق والتزامات متقابلة تستند للأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية.[1]

ولهذا فقد صار الأخذ بالمفهوم الجديد لعلاقة العمل أكثر حماية وعدالة من تلك التي يحققها المفهوم التقليدي لعقد العمل كما هو الشأن بالنسبة للحالات العديدة لبطلان العقود، إذ أنه استنادا إلى فكرة علاقة العمل لا يؤدي البطلان إلى زوال الآثار المتولدة عنها، مثل الاستناد إليها في تعويض العامل الذي أنجز عملا لحساب صاحب العمل رغم أن العقد المبرم بينهما باطلا لمخالفته النصوص القانونية التي تحدد السن الأدنى للعمل. ومن ثم فإن البطلان لا يؤدي إلى إلغاء روابط العمل التي قامت فعلا ما لم يكن العقد معيبا من حيث مخالفته للآداب العامة[2]، وهو ما قضت به صراحة المادة الخامسة من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى بنصها:" لا يمكن إلغاء عقد العمل لعلة البطلان، إلا من يوم صدور حكم قضائي مثبت لذلك البطلان".

وعموما فإن فكرة علاقة العمل تقوم حديثا على أساس إجتماعي يتجسد بالضمانات التي تحققها تشريعات العمل والأحكام الاتفاقية، مع إبقاء

---

(1) أنظر في ذلك : د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص : 92

(2) أنظر : Brun et galion ، المرجع السابق، ص : 147

المفهوم التقليدي لعقد العمل أساسا ومجالا حرا للتعاقد، وهو ما تبناه المشرع الجزائري في مختلف التشريعات المتعاقبة، ومن بينها القانون الأساسي العام للعامل الملغى بنص المادة 51 منه وكذا قانون علاقات العمل الحالي بنص المادة الثامنة منه السابق الإشارة إليها.

المبحث الثاني : أركان عقد العمل :

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما تبين من خلال تعريفه وتحديد طبيعته القانونية، فإنه يخضع في شروط انعقاده من حيث المبدأ لذات الشروط العامة الواردة في عقود القانون المدني، الشكلية منها والموضوعية، مع وجود بعض الفوارق والأحكام الخاصة المنصوص عليها في القوانين والنظم المنظمة لمجال العمل.

الفرع الأول : الشروط الشكلية :

يجوز انعقاد عقد العمل دون أي شكلية معينة، إذ أن شرط الكتابة اختياري وفقا لأغلب التشريعات العمالية المقارنة، مع أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام العقد، خاصة وأنها تساعد على الإثبات في حالة وقوع نزاع معين. وقد أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمها في التعاقد على العمل، بنص المادة الثامنة من قانون علاقات العمل. وقد فضل إعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل المحددة المدة[1] انطلاقا من تميز هذا النوع من

[1] تنص المادة 11 من ق.ع.ع على أنه:" يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ".

العقود عن العقود غير محددة المدة على أساس طبيعة العمل الذي شغل العامل من أجل إنجازه.

هذا ويتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة وبصيغته الكتابية أو الشفهية[1]، بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والنظم السارية، إضافة للأحكام التي يتفق عليها الطرفين. ومن ثم تصنف هذه البيانات عادة إلى بيانات أساسية، تحدد في جميع العقود بصيغة موحدة، وأخرى تكميلية، تختلف من عقد إلى آخر حسب اختلاف قطاعات العمل.[2]

أ- **الأحكام الجوهرية** : وتتضمن إدراج العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل، وتتمثل على الخصوص فيما يلي :-

1- بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد : وتشمل ذكر الاسم الكامل للعامل، وعناصر هويته وعنوانه، وكذلك هوية صاحب العمل، كما تحدد في العقد تاريخ سريانه نظرا لارتباط ذلك بسريان الحقوق والالتزامات بين الطرفين، كما تحدد نهاية عقد أو علاقة العمل في العقود المحددة المدة.

2- تحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه : وتتضمن تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله والالتزامات المترتبة عليه، ورتبته في السلم المهني. وترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وإمكانيات العامل المهنية، والتي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها أو تعديلها.

3- تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكملة : ويقصد بها كل عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت الواجب إدراجها في العقد حسب استحقاقها القانوني والاتفاقي.[3]

---

[1] راجع المادتين 9 و 10 من ق.ع.ع المشار إليه سابقا.

[2] أنظر في ذلك أ. أحمية سليمان، المرجع السابق ، الجزء الثاني. ص : 47

[3] أنظر المادة 31 من ق.ع.ع الآنف الذكر.

ب- العناصر والأحكام التكميلية : وهي أحكام مختلفة ومتعددة، لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل يمكن أن نذكر منها :

1- بيان فترة التجربة.

2- بيان المدة القانونية للعمل، وتوزيع ساعات العمل ، وفترات التناوب.

3- بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة أو عقد العمل.

4- بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل كتحويل ملكية المؤسسة أو تغيير النشاط، أو تعلق التعديل بالعامل، كحصوله على شهادة تؤهله في الترقية المهنية، أو كانت حالات التعديل بنص القانون أو الاتفاقيات الجماعية عندما تقرر أحكاما أكثر فائدة للعمال.[1]

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية :

لما كان عقد العمل من العقود الرضائية كما هو الشأن بالنسبة للعقود المدنية والتجارية الأخرى، يشترط فيه ذات الأركان الموضوعية، وهي صحة الرضا واكتمال أهلية التعاقد وإمكانية المحل وشرعية السبب، والتي سوف نتعرض لها بإيجاز على النحو التالي:

أ- الرضا : يخضع الرضا والتعبير عن الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام المنصوص عليها في النظرية العامة للالتزامات، خاصة من حيث مفهومه وعيوبه، والتي تشمل الغلط والتدليس والإكراه[2]. ويعني الرضا في إطار عقد العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقد المجسدة في عنصري العمل والأجر

---

(1) تنص المادة 63 من ق.ع.ع على أنه :" يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناءا على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون ".

(2) راجع المادة 62 من ق.ع.ع.

أساسا، مع ترك المسائل التفصيلية للوائح والأنظمة الداخلية[1]. ومن ثم يتم التعبير عن الإرادة إما بالشكل الصريح كالكتابة أو اللفظ الدال على الموافقة، أو بالشكل الضمني مثل السكوت أو الشروع في تنفيذ العمل.

وتأسيسا على ما سبق فإن إعمال القواعد العامة لعيوب الرضا يجعل العقد باطلا إذا ما شابه عيب من هذه العيوب، دون أن يشمل البطلان الحقوق المكتسبة للعامل بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بعقود العمل، وهو ما يفسر ندرة حدوث هذه العيوب انطلاقا من توسع الأحكام القانونية والتنظيمية المنظمة لمجال العمل، والحد من مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد. ومع ذلك قد تتحقق عيوب الرضا عمليا انطلاقا من الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية لعقد العمل، فقد يحدث الإكراه مثلا في حالة استغلال صاحب العمل الحاجة الملحة للعامل، ليفرض عليه التزامات مرهقة بالنظر لمركزه الضعيف في علاقة العمل.

ويدخل ركن الأهلية ضمن الرضا حيث تعتبر من الأركان الجوهرية في عقد العمل. ومن ثم يجب أن تتوافر أهلية الأداء الكاملة في العامل حتى يتمكن من القيام بكافة الأعمال والتصرفات القانونية، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة الخامسة عشر من قانون علاقات العمل، حيث أجاز توظيف القاصر الذي بلغ سن 16 سنة، بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التي تأخذ بها قوانين العمل عادة. غير أنه قيد هذا التوظيف ، بحصول القاصر الذي لم يبلغ سن الرشد على إجازة من وليه الشرعي. وسنرجئ البحث في هذا الركن بشيء من التفصيل عند التطرق للأحكام الخاصة بعمل الأحداث.

---

(1) راجع المواد 59 وما بعدها من القانون المدني الجزائري الصادر سنة 1975، والتي لا تختلف من [illegible] ق.م.فرنسي.

ب– المحل : يشترط في محل[1] عقد العمل الذي يمثل التزام العامل أو طبيعة ونوع العمل الملتزم بتقديمه، وسبب التزام صاحب العمل، أو الأجر الذي يقدمه للعامل، أن يكون مشروعا وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة، وأن يكون معينا بذاته أو باتفاق الطرفين أو طبقا للأعراف السائدة[2].فإذا خالف ذلك كان العقد باطلا بطلانا مطلقا وفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني[3]. ولا يكون البطلان في عقد العمل في الغالب إلا نسبيا بالنظر لخصوصيته، وذلك ما لم يكن العمل المتفق على إنجازه مخالفا للنظام العام والآداب العامة، كالاتفاق على ممارسة التجارة الممنوعة قانونا كتجارة المخدرات وممارسة الدعارة أو غيرها من الحالات المشابهة.

هذا ويطبق ذات الشرط بالنسبة لمحل صاحب العمل، الذي يتمثل في الأجر، إذ يجب أن يكون محددا وفقا للمقاييس المحددة في النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية، والأعراف المهنية، ويكون محددا في جميع الحالات بقيمة نقدية محددة في عنصريه الثابت والمتغير، وأن يدفع بقيمة نقدية وفق أوقات معينة.

جـ– السبب : ويشترط كذلك في عقد العمل أن يكون سببه[4] مشروعا غير مخالف للنظام العام والآداب العامة. وكل التزام يفترض أن يكون سببه مشروعا حتى يقوم الدليل على خلاف ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 98 من القانون المدني الجزائري. وعلى العموم فإنه نادرا ما يكون سبب العمل غير مشروع، لقلة

---

(1) أنظر : د. يحي عبد الودود، شرح قانون العمل، جامعة القاهرة، سنة 1964. ص : 143

(2) أنظر المادة 19 من القانون المدني الجزائري التي تحدد سن الرشد بـ 19 سنة.

(3) يعرف المحل بأنه: " الشيء الذي يلتزم المدين القيام به ".

أنظر : د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للإلتزامات، نظرية العقد، دار إحياء التراث العربي، بيروت. ص : 464

(4) ويعرف السبب بأنه :" الغرض المباشر الذي يقصده الملتزم من وراء إلتزامه ".

أنظر في ذلك : د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق. ص : 536

حدوث عيوب الرضا في عقد العمل، إلا أن ذلك لا يمنع من حدوث مثل هذه الحالات من المخالفة خاصة في عصرنا الحالي، كاتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل كوسيلة للوفاء بدين عليه وغيرها من الحالات والأسباب الخفية الأخرى.

المبحث الثالث : انعقاد عقد العمل وإثباته :

تفرض تشريعات العمل المقارنة، طرق وأساليب حديثة، تتعلق ببداية سريان عقد العمل ومراحل انعقادها وكيفيات إثباتها، تختلف عن بقية العلاقات التعاقدية الأخرى. وهي بذلك تشكل أهمية عملية في ضبط الإطار التنظيمي هذه العلاقة حماية للصالح العام.

الفرع الأول : مراحل انعقاد علاقة العمل :

يبدأ سريان علاقة العمل، بالأداء الفعلي للعمل أي قيام العامل بإنجاز وتنفيذ الأعمال والنشاطات المتفق عليها في عقد العمل، والذي لا يصبح نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والعقدية، إلا بعد مروره بمرحلتين متتاليتين :

1 – الفترة التجريبية : يضع صاحب العمل العامل بعد توظيفه مباشرة في فترة تجريبية بهدف التحقق من قدرته على القيام بالعمل المتفق على إنجازه. وقد حددت المادة 18 من قانون علاقات العمل، هذه الفترة التجريبية بـ 12 شهرا كأقصى مدة بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب مهارات عالية. ومن ثم فقد

تركت أمر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية[1]، مراعاة لاختلاف مستويات المهام والأعمال وطبيعتها حسب مختلف قطاعات العمل.

هذا ويعتبر العقد في هذه المرحلة ابتدائيا أو تمهيديا، لأنه مرتبط بشرط فاسخ[1]، فإذا ما استطاع العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح العقد نهائيا. أما إذا لم يتمكن العامل من إنجاز عمله بالمهارة المطلوبة، يحق لصاحب العمل فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض، كما تنص على ذلك القوانين والأحكام السارية. ويحق للعامل في فترة التجربة التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول.

غير أنه بالنظر للصفة المؤقتة لعقد العمل في هذه الفترة، يوضع العامل موضع اختبار لمقدرته في أداء العمل ؛كما يسمح له بالتعرف على ظروف العمل وطبيعته وشروطه، ومن ثم يستطيع الانسحاب من العمل إذا كان لا يتلاءم مع رغباته وقدراته المهنية ويحق كذلك لصاحب العمل فسخ العقد قبل نهاية مدة التجربة. لذلك لا يستفيد هؤلاء العمال في هذه الفترة من بعض الحقوق والامتيازات المقررة لبقية العمال، مثل وضعية الانتداب والإحالة عن الاستيداع وغيرها.

2- فترة التثبيت : وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة، حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي أنيطت به بالكفاءة المطلوبة. ومن ثم يصبح عقد العمل نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية والاتفاقية. فيصبح العامل متمتعا بكافة الحقوق والواجبات التي منع منها خلال فترة التجربة.

---

[1] أنظر المادة 120 من ق.ع.ع.

[1] يتشابه هذا الشرط مع أحكام نص المادة 355 مدني جزائري، بالنسبة لعقد البيع، حيث يخضع الشيء المبيع لشرط توفر الصفقات التي يستلزمها إستعماله.

هذا ويمكن لصاحب العمل أن يثبت العامل في منصب عمل أقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي، إذا لم يتمكن من إثبات مقدرته المهنية المطلوبة، وفقا لما تنص عليه الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني: إثبات عقد العمل:

يجوز انعقاد عقد العمل بطريقة كتابية أو شفهية، ومن ثم يمكن إثباته بكافة الطرق والوسائل الممكنة، كما أشارت إلى ذلك المادة العاشرة من قانون علاقات العمل. لهذا يمكن الرجوع إلى كافة وسائل الإثبات الأخرى المعروفة قانونا، إذا لم يحرر العقد في وثيقة مكتوبة تطبيقا للقواعد العامة في الإثبات، مثل البينة واليمين وشهادة الشهود وغيرها. وقد خالف المشرع الجزائري بهذا المسلك القواعد العامة في الإثبات بالنسبة للعلاقات المدنية والتجارية، إذ لا تجيز المادة 333 من القانون المدني الجزائري إثبات الالتزام التعاقدي في غير المواد التجارية إذا كانت قيمته تزيد عن 1001 د.ج أو كان غير محدد القيمة ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك.(1)

وعليه فإن اختلاف وسائل الإثبات واتساعها بالنسبة لعلاقات العمل، عن غيرها من العلاقات الأخرى المدنية والتجارية، يعود أساسا إلى خصوصية هذه العلاقة وما ترتبه من حقوق وإلتزامات، لا سيما بالنسبة للعامل الطرف الضعيف في هذه العلاقة. كما يعود هذا الاختلاف أيضا إلى تنوع وسائل انعقاد علاقة العمل وعدم اقتصارها على الشكلية المعروفة في العقود المدنية والتجارية الأخرى، ومن ثم إمكانية اختيار الطريقة المناسبة لإبرام هذه العلاقة، وهو ما

(1) أنظر أيضا: - المادتين: 313، 350 من ق.م.ج المعدلة والمتممة بمقتضى القانون رقم: 88-14 المؤرخ في: 3 ماي 1988. ج.ر: 18-88

نصت عليه المادة التاسعة من قانون علاقات العمل بقولها : "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة ".

هذا ويمكن أن نلمس تعدد وتنوع وسائل إثبات علاقة العمل بالرجوع إلى أحكام ونصوص بعض التشريعات العمالية الأخرى المرتبطة بمجال العمل، كقانون التأمينات الاجتماعية[1]، حيث يؤدي تطبيقها نتيجة لقيام علاقة العمل إلى إيجاد وتكريس العديد من وسائل الإثبات، مثل وثائق التصريح التي يقدمها صاحب العمل إلى مصالح الضمان الاجتماعي، والتي تشمل الأقساط المستحقة للصندوق، كذلك قسيمة الأجر التي يقدمها للعامل شهريا، كما يمكن الرجوع إلى الملف الإداري للعامل الذي يحتفظ به صاحب العمل وغيرها من وسائل الإثبات الأخرى.

وعموما فإن الحق المقرر للعامل في إثبات العقد بكافة طرق الإثبات سنعدم في حالة وجود عقد مكتوب، إذ لا يجوز للعامل أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة، وذلك استنادا للفقرة الأولى من المادة 334 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه:" لا يجوز الإثبات بالبينة ولو لم تزد القيمة عن ألف دينار جزائري فيما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه مضمون عقد رسمي".

المبحث الرابع : حالات توقف علاقة العمل :

تقرر تشريعات العمل الحديثة بعض الحالات التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل، منها ما يرتبط بالعامل، ومنها ما يتعلق بالعمل أو بالمؤسسة المستخدمة. وتختلف هذه الحالات من حيث الآثار التي ترتبها حسب اختلاف أسبابها ودوافعها.

---

[1] أنظر: القانون رقم: 11-83 المؤرخ في: 8 جويلية 1983 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.
ج.ر : 28

الفرع الأول : الحالات الخاصة بالعامل :

بالإضافة لحالات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، وحالات الإضراب والغلق المؤقت للمؤسسة، توجد بعض الحالات الأخرى[1]، التي يتعذر فيها على العامل الاستمرار في أداء واجباته المهنية، وتشمل ما يلي :-

1- الإحالة على الاستيداع : وتعني هذه الحالة التعليق المؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للعامل المثبت في منصب عمله، حيث يضطر العامل إلى تقديم طلب الإحالة على الاستيداع بناءا على أسباب موضوعية مؤقتة، كإصابة أحد أفراد أسرته بمرض مزمن يحتاج إلى رعاية خاصة، أو أن يضطر العامل إلى مرافقة زوجه عند تغيير مقر الإقامة بسبب تغيير مكان العمل، أو القيام بأبحاث ودراسات فيها فائدة عامة تستدعي التفرغ لها. وقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذه الحالات بصورة عامة دون تفصيل، إذ نص في المادة 64 المشار إليها سابقا، على أن تعليق علاقة العمل وطلب عطلة دون أجر يكون باتفاق الطرفين المتعاقدين، تاركا مهمة التفصيل حسب نوع نشاط المؤسسة وطبيعة العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.

ويترتب على وضعية الإحالة على الاستيداع، توقيف الأجر وكل الامتيازات المادية المرتبطة به، وتوقف الاستفادة من الأقدمية في المنصب والترقية والتقاعد، مع احتفاظ العامل بالحقوق المكتسبة في منصب عمله قبل إحالته إلى الاستيداع، وحقه في الرجوع إلى عمله بعد انتهاء المدة. ومع الإشارة هنا، أن القانون الحالي لم يحدد المدة القصوى للإحالة على الاستيداع، وهو ما يعتبر إحالة ضمنية على الاتفاقيات الجماعية لتحديد هذه المدة.

---

[1] أنظر : المادة 64 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

2- حالة الانتداب لأداء واجب الخدمة الوطنية : تعتبر فترة أداء واجب الخدمة الوطنية من الحالات التي تؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل، حيث يوضع العامل المعني بمجرد التحاقه بصفوف الجيش في وضعية انتداب بقوة القانون. ويحتفظ العامل بحق إعادة إدماجه في منصب عمله بعد انتهاء مدة التجنيد واستفادته من كل الامتيازات المكتسبة في العمل قبل فترة الخدمة الوطنية.

3- حالة الانتداب لممارسة مهمة نيابية : وهي المهام الانتخابية التي يضطر فيها العامل إلى الانقطاع عن عمله والتفرغ إلى المهام الجديدة المسندة إليه، كانتخابه للعضوية في المجالس الشعبية المحلية أو في البرلمان، وكذلك حالات التمثيل النقابي، حيث يتم انتداب القيادات النقابية للتفرغ بصورة دائمة ومستمرة لمهامهم النقابية.

4- حالة العطلة المرضية طويلة المدى وعطلة الأمومة : تتوقف علاقة العمل بسبب الحالة المرضية طويلة المدى المؤقتة، أو بسبب حادث العمل، وهو ما نصت عليه المادة 64 من قانون علاقات العمل، حيث تتوقف آثار علاقة العمل إلى غاية شفاء العامل. وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات الخاصة بالعلاج والعناية الطبية اللازمة خلال فترة الانقطاع. كما تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة التي تؤدي إلى انقطاع مؤقت لعلاقة العمل تستحق خلالها تعويضات يومية طوال فترة الانقطاع.

5- التوقيف الاحتياطي بسبب متابعة جنائية : حيث تتوقف علاقة العمل بسبب متابعة العامل بتهمة جنائية، وخضوعه لبعض التدابير الاحتياطية، كتوقيفه ثم حبسه أثناء مرحلة التحقيق وقبل صدور حكم نهائي عليه. لهذا يصبح العامل غير قادر على تنفيذ التزاماته تجاه صاحب العمل، مما يجعل توقيف علاقة العمل

أمرا احتياطيا لغاية صدور الحكم النهائي، سواء بالبراءة حيث يحق للعامل العودة إلى منصب العمل، أو بالإدانة وسجن العامل وبالتالي يمكن لصاحب العمل فسخ علاقة العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات المهنية.

الفرع الثاني : الحالات الخاصة بصاحب العمل :

ترتبط بعض حالات التوقف المؤقت لعلاقة العمل بصاحب العمل، حيث يضطر إلى توقيف العمال عن ممارسة مهامهم بسبب استحالة تنفيذ التزاماته تجاههم وتزويدهم بمواد العمل. ومن ثم فإن الضرورات التقنية أو الاقتصادية تدفع صاحب العمل إلى توقيف علاقة العمل، كما هو الشأن بالنسبة لحالات التقلبات الجوية التي تؤدي إلى غلق المؤسسة مؤقتا، وحالة النقص في مواد العمل أو الغلق المؤقت للمؤسسة من طرف المصالح العمومية المعنية بسبب ارتكاب صاحب العمل لمخالفات تستدعي هذا الغلق وغيره من الأسباب التي تؤدي إلى التوقف المؤقت لنشاط المؤسسة وبالتالي تجميد علاقة العمل وإحالة العمال على البطالة التقنية.

وعموما فإن التوقف المؤقت لنشاط صاحب العمل، يطرح بصورة أساسية مدى التزامه بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف، إذ أن حالتي القوة القاهرة والحادث الفجائي وفقا للنظرية العامة للالتزامات يمثلان مانعا مؤقتا أمام تنفيذ الالتزام التعاقدي في العقد الملزم للجانبين، حيث يتحلل مؤقتا كل طرف من التزاماته.

والواقع فإن الفقه[1] يميز فيما يخص التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل بين حالتين :-

الحالة الأولى : وتتعلق بالظروف المفاجئة الممكن توقعها، والتي ترتبط عادة بمؤسسات الإنتاج كحدوث تعثر في آلات المصنع أو ارتكاب صاحب العمل لبعض المخالفات ينتج عنها الغلق المؤقت لمؤسسته، حيث يلتزم بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف سواء من أموال المؤسسة أو عن طريق شركة التأمين بموجب سند التأمين على المؤسسة لتفادي الخسائر الناتجة عن المخاطر والحوادث المختلفة. وترى بعض الاجتهادات أن الأجر لا يستحق عن فترة التوقف في هذه الحالة على أساس أنه مقابل العمل المؤدى، إلا أن التوقف لظروف اقتصادية لا يكفي كمبرر لإعفاء صاحب العمل من التزاماته التعاقدية.[2]

الحالة الثانية : ويكون التوقف ناتج عن حالة توافر شروط القوة القاهرة حيث يكون السبب غير متوقع ولا يرتبط بتقصير أو إهمال من جانب صاحب العمل ولا يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، وبالتالي لا يلتزم بدفع أجور العمال خلال فترة التوقف عن العمل.

---

[1] أنظر في ذلك : د. راشد راشد، المرجع السابق. ص : 251 و 252

[2] تنص المادة 182-2 من ق.م.ج على أنه: " إذا كان الإلتزام مصدره العقد فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشا أو خطأ جسيم، إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد ".

الفصل الثالث

آثار علاقة العمل

يترتب على سريان علاقة العمل، جملة من الآثار تمثل في مجموعها ضوابط ومتطلبات تستهدف أساسا ضبط وتوضيح أداء العمل بالطرق والأساليب المطلوبة، وفقا للأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية والإتفاقية. وتتمثل هذه الآثار في إلتزامات وحقوق الطرفين المتعاقدين، إضافة إلى ما يمكن أن يترتب من جزاءات تأديبية ضد العامل نتيجة مخالفته لإلتزاماته المهنية.

المبحث الأول : الإلتزامات الأساسية للعامل :

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الإلتزامات تقع على عاتق العامل، تتعدد وتختلف حسب إختلاف طبيعة العمل ومستوياته، منها ما هو منصوص عليه في قانون العمل، والبعض الآخر تضعه عقود العمل الفردية والجماعية، وسنقتصر على دراسة أهم هذه الإلتزامات على النحو التالي:

الفرع الأول : آداء العمل المعين :

يعتبر تنفيذ العمل من أهم الإلتزامات الأساسية التي تقع على عاتق العامل، إنطلاقا من إرتباطه المباشر بالمهام التي يتضمنها منصب العمل. ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل ثلاثة شروط أساسية على النحو التالي :

1 – التنفيذ الشخصي للعمل : يشترط في تنفيذ العمل الصفة الشخصية من حيث المبدأ، لكون شخصية العامل في علاقة العمل محل إعتبار من حيث الكفاءة والمقدرة اللازمتين لآداء المهام المرتبطة بمنصب العمل. وقد أكدت على هذا الإلتزام أغلب التشريعات المقارنة من بينها القانون المدني المصري في المادة 685، التي أوجبت الصفة الشخصية في آداء العمل، كذلك الشأن بالنسبة للمادة السابعة من قانون علاقات العمل الجزائري التي أكدت على ضرورة القيام بالعمل بصفة شخصية مستمرة ومنتظمة، وهو ما يستنتج أيضا من نص المادة 169 من القانون المدني الجزائري التي أوجبت الصفة الشخصية في الإلتزام بعمل، إذ لا يمكن أن ينفذ من طرف الغير دون رضا الدائن، وعندما لا يكون لهذا الأخير مصلحة في أن ينفذ من طرف الدائن نفسه.

غير أن الصفة الشخصية لتنفيذ العمل في إطار العلاقة التعاقدية، لا تعتبر من النظام العام، إذ يجوز تنفيذه في بعض الحالات الإستثنائية بحلول شخص آخر محل العامل أو بطلب مساعدة الغير بشرط موافقة صاحب العمل[1]، وهو ما يخالف القاعدة العامة في علاقة الوظيفة العامة، حيث لا تجوز الإنابة إلا بنص قانوني صريح.

هذا وقد أجازت تشريعات العمل، تنفيذ عمل يختلف عن العمل الأساسي في حالتين هما: حالة القوة القاهرة، وحالة عدم الإختلاف الجوهري. ففي الحالة الأولى: يجوز تكليف العامل بتنفيذ عمل يختلف إختلافا جوهريا عن عمله الأصلي، شريطة أن يكون هذا التكليف موقوتا يعود لأصله بزوال سببه. أما الحالة الثانية: يجوز فيها تكليف العامل بعمل يختلف إختلافا طفيفا عن عمله الأصلي، طالما أن ذلك لا ينتج عنه أي ضرر للعامل، والذي لا يجوز له رفظ ما يكلف به من أعمال إقتضتها هذه الظروف العارضة والمؤقتة، حيث يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الاصلي بمجرد زوال القوة القاهرة أو الظرف الطارئ.[2]

2- بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل: كما يترتب عن تنفيذ العمل المعين[3]، بذل العناية المعتادة في تنفيذه كما عبرت عن ذلك المادة السابعة من قانون

---

[1] أنظر :- د. يحي عبد الودود، شرح قانون العمل، جامعة القاهرة، سنة 1964. ص : 179

[2] أنظر:- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 178

[3] راجع - المادة 94 من ق.ع.ع، والتي يرجع إليها كقاعدة عامة في حالة عدم القدرة على تحديد الأعمال والمهام بدقة سواء بالقواعد القانونية والتنظيمية أو بالأحكام والقواعد الإتفاقية.

علاقات العمل. ومسألة العناية المعتادة كقاعدة عامة[4]، تسمح للطرفين الإتفاق على درجة معينة من العناية سواء كانت أعلى أو أدنى من العناية المعتادة طبقا لظروف العمل. ومهما كانت درجة العناية المطلوب بذلها، فإن العامل مطالب بها، وإلا أعتبر تقصيره خرقا للإلتزام[1]. ومن ثم فإن الإلتزام ببذل العناية يجد تطبيقاته في جميع الأوضاع المرتبطة بتنفيذ العمل، زمانا ومكانا، إلا إذا نص على ذلك القانون صراحة أو ورد في عقد العمل.

3- المحافظة على وسائل العمل : كما يتطلب بذل العناية المعتادة في تنفيذ العمل، الإلتزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة للعامل لأداء العمل، والتي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام المسؤولية التقصيرية، إلا إذا ثبت أن الهلاك أو التلف نتج عن قوة قاهرة لا يمكن دفعها. وقد ورد النص على هذا الإلتزام في المادة 685ذ من القانون المدني المصري، كما أكد عليه صراحة القانون الأساسي العام للعامل الملغى في المادة 32 بنصها:" يجب على العامل أن يحمي ويحافظ في كل وقت ومع اليقظة المستمرة على كل عنصر تأسيسي لوسائل العمل وعلى إمكانيات الإنتاج، وبصفة أعم على ممتلكات المؤسسة التي تستخدمه وعلى الممتلكات الوطنية ".

أما قانون علاقات العمل الحالي، فإنه لم يتضمن نصا خاصا بهذا الإلتزام، إذ يندرج ضمن الإلتزام بتنفيذ العمل المعين، حيث يتوجب على العامل أن يتخذ جميع الإحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل. لذلك يعتبر إلتزاما ببذل عناية لا بتحقيق غاية، يقع فيه عبء الإثبات في

---

(1) أنظر: - المواد 169، 170 و 174 من ق. ع. ع.

(1) أنظر :- د. يحي عبد الودود، المرجع السابق. ص : 182

حالة هلاك أو تلف وسائل العمل دون قصد من العامل، على عاتق صاحب العمل.

الفرع الثاني : إطاعة أوامر صاحب العمل :

ينتج عن قيام علاقة العمل، تنفيذ العمل وفقا لأوامر وتوجيهات صاحب العمل، وهو ما عبرت عليه الفقرة الثالثة من المادة السابعة من قانون علاقات العمل المشار إليها سابقا بنصها :" أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية سلطته في الإدارة ". وقد عرف الفقه الأمر المهني بأنه:" كل تغيير يتضمن أداءً عمل أو إمتناع عن عمل أو تحذير للتحوط من وقوع حادث، يصدر عن رئيس مختص إلى مرؤوس مختص بتنفيذه تربطهما علاقة وظيفية"(1).

وعليه يتوجب على العامل أثناء قيامه بواجباته المهنية تنفيذ التعليمات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل أو من الأشخاص المعينين صراحة بموجب نظام السلطة الرئاسية التدرجية للمهنة، إضافة إلى الخضوع للنظام العام في المؤسسة وإحترام نظامها الداخلي. وبالمقابل يمتنع العامل في إطار التبعية الفنية أن ينجز أعمالا وفقا لرغبته الخاصة أو أن يتلقى توجيهات من أشخاص غير مخولين وفقا لنظام التدرج الرئاسي في المؤسس

ومن هنا فإن مخالفة العامل للأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من صاحب العمل أو من ينوبه، ترتب قيام المسؤولية التقصيرية والعقدية طبقا للأحكام العامة للمسؤولية المدنية، إذ تنص المادة 137 من ق.م.ج على

(1) أنظر:- د. إسحاق إبراهيم منصور، ممارسة السلطة الرئاسية وأثرها في قانون العقوبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1983. ص : 161

أنه :" للمسؤول عن عمل الغير حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها هذا الغير مسؤولا عن تعوض الضرر". ويمكن لصاحب العمل أن ينفي مسؤولية المتبوع[1]، إذا كان هناك سببا من الأسباب المبررة لذلك، مثل القوة القاهرة أو الحادث الفجائي أو خطأ الغير المضرور أو الخطأ الشخصي للعامل.

وعموما، فإن الفقه والتشريع المقارن يجمعان على ضرورة تقيد العامل بالأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من طرف صاحب العمل، ما لم يكن فيها تعريض للخطر أو مخالفة لنظام العام، إذ يعفى في هذه الحالة من المسؤولية عن النتائج المترتبة على هذا التنفيذ غير المشروع تجاه صاحب العمل وتجاه الغير.[2] وقد ذهب الفقه والقضاء في هذا الشأن إلى التأكيد على وجوب الطاعة في تنفيذ العمل، حتى ولو كانت الأوامر الصادرة إلى العامل مخالفة للقانون بشرط أن يصدر هذا الأمر غير المشروع كتابيا، ويتم التنبيه إليه كتابيا.[3]

(1) أنظر :- المادتين : 127، 136 من ق.م.ج.

(2) - تنص المادة 129 من ق.م.ج :" لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولون شخصيا عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"، وراجع أيضا المادة 127 منه.

(3) أنظر في هذا الشأن :- د. سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي. القاهرة، سنة 1975.

ص : 169

الفرع الثالث : عدم إفشاء أسرار العمل :

تتفق التشريعات العمالية المقارنة على ضرورة إلتزام العامل، بحفظ أسرار العمل[1]، أو المعلومات والوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل وعدم تمكين الغير من الإطلاع عليها أو حيازتها، من بينها قانون علاقات العمل الذي نص في مادته السابعة فقرة 8 على أنه :" لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات التكنولوجية وأساليب الصنع وطرق التنظيم، وبصفة عامة مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية ". لذلك فإن هذا الإلتزام نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توافره في علاقات العمل، لا سيما بالنسبة للمهن الصناعية والتجارية التي يؤدي إفشاء أسرارها إلى إلحاق أضرار جسيمة بصاحب العمل، وهو ما أشار إليه أيضا القانون المدني[2] الذي تضمن بعض الأحكام والمبادئ المؤكدة على السر المهني.

وعليه فإن أهمية هذا الإلتزام الذي يشمل جميع مستويات العمل ومجالاته وأنواعه، تنطلق من إرتباط هذه الأسرار بمصالح صاحب العمل وكذلك الأشخاص الذين تتعلق هم تلك الأسرار بحكم العلم بوسائل وأساليب العمل

[1] يقصد بالسر المهني :" كل المعلومات أو الأسرار التي تتصل بالصناعة أو التجارة والتي لو ذاع خبرها تزعزت الثقة في التاجر أو الصانع، وكذا المعلومات التي جرى العرف على كتمانها". (حكم لمحكمة إستئناف القاهرة سنة 1960).

- أنظر في ذلك :- عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، القاهرة، سنة 1960. ص: 235

[2] راجع المادة 172 من ق.م.ج.

والإنتاج حيث يمتد أثره حتى بعد إنتهاء علاقة العمل[3]، وحين تفقد هذه الأسرار أهميتها حسب تقدير قاضي الموضوع في حالة غياب الإتفاق المحدد لمدة المنع من المنافسة. وقد رتب القانون قيام المسؤولية الإدارية والجنائية[1]، عند الإخلال بهذا الإلتزام بإفشاء الأسرار المهنية كما هو الشأن بالنسبة لإطلاع الغير على وثائق أو معلومات أو تصميمات خاصة بطريقة صنع متطورة وغيرها من الحالات المشابهة.

غير أن هذا المنع كمبدأ عام ترد عليه بعض الإستثناءات الخاصة بحالات الرقابة والتفتيش التي تمارسها السلطة المختصة أثناء ممارسة مهامها، والتي تلزم بدورها بالمحافظة على هذه الأسرار التي تطلع عليها، كما هو الشأن بالنسبة لمفتش العمل، حيث نصت المادة 19 من قانون مفتشية العمل على أنه :" يتعين على مفتشية العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما أن يتقيدوا بسر المهنة ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جمع معلومات أخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإداراتها الخاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارستهم لوظائفهم".

الفرع الرابع : الإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل :

لقد كان هذا الإلتزام مدرجا ضمن الإلتزام المتعلق بحفظ أسرار العمل، حيث أدى الإفراط والتوسع في تطبيقه بحجة ضمان المحافظة على مصلحة العمل إلى إدراجه كشرط مستقل في عقد العمل. ويقضي هذا الإلتزام بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل، سواء أثناء قيام

---

(3) راجع المواد من 5 إلى 16 والمادة 19 من القانون 03/90 المؤرخ في: 6 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم.
ج.ر : 06

(1) أنظر: – المادة 302 من الأمر رقم: 156/66 المؤرخ في: 08 يوليو 1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات.

علاقة العمل أو حتى بعد إنقطاعها. لذلك إصطدم هذا الشرط بمبدأ حرية العمل للعمال ثم مبدأ حرية الصناعة والتجارة بالنسبة لأصحاب العمل وهما المبدأن اللاذن كرستهما الثورة الفرنسية سنة 1789.

غير أن التمادي في فرض هذه الشروط القاسية على العمال من طرف أصحاب العمل دفع بالقضاء في بداية الأمر إلى التصدي لها بالمعالجة، حيث أرسيت العديد من المبادئ في هذا الشأن، أهمها الحكم الصادر عن القضاء الفرنسي بتاريخ: 4 مارس 1970، والذي سمح باعتماد هذا الشرط في عقود العمل مع تقييده من حيث البعدين الزماني والمكاني[1]، ومن ثم أعتمد في المجال الإتفاقي، إنطلاقا من المبادئ العامة للقانون وكذا المبادئ المستنبطة من الأحكام القضائية، حيث يتم اللجوء إليه لإقامة التوازن في علاقة العمل، وذلك لحماية مصالح العمال من جهة، ومن جهة أخرى تجنيب مصالح صاحب العمل بعض الأخطار الناجمة عن القيام بالمنافسة والمترتبة أساسا على استغلال أسرار ومعلومات تم التعرف عليها أثناء العمل، مثل معرفة كلفة الانتاج ونوع البضائع وغيرها.

غير أن شرط عدم المنافسة وإن كان صحيحا من حيث المبدأ، فإنه لا يمكن أن يصل في تطبيقه إلى درجة الإحتكار الكلي للخبرة المكتسبة الناتجة عن مزاولة العمل، مما جعل الفقه والقضاء في فرنسا ومصر[2] يستقر على إبطال شرط عدم المنافسة، إذا كان غير محدد من حيث المكان والزمان على وجه

---

[1] أنظر في هذا الشأن : G H Camerlynck : Le contrat de travail، المرجع السابق، ص: 255

[2] أنظر:- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، دار المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثالثة، سنة 1979. ص: 323

الخصوص، إذ لا يمكن أن يظل العامل مقتصرا في خدماته على صاحب عمل واحد طوال حياته. ومن ثم فقد أدرجت هذه الشروط في العديد من الشريعات المقارنة من بينها القانون المدني المصري[1]، حيث أصبح وجودها ضروريا حتى يكون الإلتزام بعدم المنافسة صحيحا منتجا لكافة آثاره لا سيما بعد إنقضاء علاقة العمل.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذا الإلتزام في المادة السابعة في فقرتها السابعة منه بأنه :" لا تكون لهم مصالح مباشرة، وغير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن، إلا إذا كان هناك إتفاق مع المستخدم، و أن لا تنافسه في مجال نشاطه، وهو ما يفهم منه إقتصار شرط عدم المنافسة أثناء قيام علاقة العمل فحسب، دون إمتداد أثره إلى ما بعد إنتهاء علاقة العمل إذ لا يوجد ما يبرر إدراج هذا الشرط، بإستثناء بعض الحالات المتعلقة بالسر المهني والمنصوص عليها صراحة كما سبقت الإشارة ".

---

[1] تنص المادة 685 مدني مصري على أنه:"... غير أنه يشترط لصحة هذا الإتفاق أن تتوفر فيه ما يأتي (شروط عدم المنافسة):

أ- أن يكون العامل بالغا سن الرشد وقت إبرام العقد.

ب- أن يكون العقد مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القيد الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة. ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز التمسك بالإتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد ".

المبحث الثاني : جزاء مخالفة الإلتزامات المهنية :

يتمتع صاحب العمل بصلاحيات تأديب العامل، عند مخالفته للإلتزامات المترتبة عليه، وإرتكابه لخطأ مهني يستوجب المساءلة. وقد تضمنت التشريعات العمالية الحديثة النص على الجزاءات التأديبية، ووضعت لذلك أنظمة متميزة بغية تنظيم وضبط السلطة التأديبية وضمان عدم التعسف في إستعمالها. وقد ساهم الفقه في التعرض إليها بالشرح والتحليل من حيث مفهومها، وأنواعها، والرقابة عليها.

الفرع الأول : المقصود بالجزاء التأديبي و أساسه :

1- تعريف الجزاء التأديبي : يرتبط توقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية، بصدور خطأ من جانب العامل ومخالفته لإلتزاماته المهنية المفروضة عليه بموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية والإتفاقية المعمول بها لدى صاحب العمل. ويمكن تعريف الخطأ التأديبي بأنه : كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل[1]، سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية.

ومن ثم فإن الخطأ التأديبي، مثل الجريمة الجنائية، يقوم على ركنين. الركن المادي، و يتمثل في إرتكاب فعل مادي ملموس ، أو الإمتناع عن أداء واجب مهني، ثم الركن المعنوي، المتمثل في إتجاه الإرادة إلي إرتكاب فعل أو الإمتناع عنه. وبالتالي فإن الجزاء التأديبي ينطوي في جوهره على معنى الردع

[1] راجع في ذلك :- د. عصام يوسف القسيبي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت 1983. ص: 150

أو الزجر، فهو يمثل نوع من العقاب مطابق للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر بقرار من صاحب العمل حيث يمس حالة العامل المهنية سواء من الناحية المعنوية كالتوبيخ، أومن الناحية المادية، كالخصم من المرتب أو كلاهما معا.

2- أساس السلطة التأديبية : إنطلاقا من الصلاحيات المقررة لصاحب العمل في توقيع الجزاء التأدبي على العامل حين إرتكابه لمخالفة مهنية، إتجه الفقه في البحث عن مصدر هذه الصلاحيات والسلطات، حيث أجمع من حيث المبدأ على إعتبار عنصر التبعية وما ينتج عنه من حق الإشراف والرقابة، يمثل أساس ومصدر هذه السلطة[1]. غير أن هذا الرأي لا يمكن التسليم به على إطلاقه لكون الإقتصار على عنصر التبعية كأساس وحيد لتبرير السلطة التأديبية لا يسمح لصاحب العمل بمساءلة العامل عن الأخطاء غير الواردة في النظام الداخلي، كما أن الأخطاء المهنية لا يمكن حصرها وتحديدها على غرار الجرائم الجنائية.

ولهذا فقد إتجه الفقه الحديث في البحث عن أساس ومصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل إنطلاقا من حق الإشراف والرقابة المنبثق عن عقد العمل، حيث يجمع على إعتبار مقتضيات الأمن والإنضباط في المؤسسة تتطلب منحه هذه السلطة لضمان الفعالية في تنفيذ الأوامر والتوجيهات من قبل العامل. ومن ثم فإن التشريعات العمالية الحديثة التي اعترفت بالسلطة التأديبية، قيدتها لصالح العامل منعا لحدوث تجاوز في إستعمالها، وتحقيقا لمبدأ التناسب بين الخطأ والجزاء الموقع، حيث فرضت وضع نظام تأديبي يتضمن النص على الأخطاء المهنية والجزاءات المقررة لها والضمانات والإجراءات المتبعة أثناء التأديب لحماية العامل من التعسف.

---

(1) أنظر : - G.H Camerlynk -Le Contrat de travail ، المرجع السابق. ص: 423
وأيضا : د. عصام يوسف القيسي، المرجع السابق الذكر. ص: 151

الفرع الثاني : تنظيم السلطة التأديبية :

1- شكل السلطة التأديبية : تعتمد التشريعات العمالية الحديثة في تحديد شكل النظام التأديبي على نوعين أو إتجاهين :-

- **الإتجاه الأول :** ويتمثل في وضع نظام تأديبي بواسطة النصوص القانونية والتنظيمية على غرار ما هو سائد في نظام الوظيفة العمومية[1]، حيث تبين بنصوصها الخطأ التأديبي والإجراءات المتبعة في توقيع الجزاء والضمانات المقررة للعامل وكذا الأجهزة التي تتولى مهمة التأديب.

- **الإتجاه الثاني :** ويعتمد على الأخذ بالنظرية التنظيمية، حيث يعتبر تنظيم السلطة التأديبية من الأمور الداخلية لأصحاب العمل تتحدد عن طريق الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية، والتي تبين على العموم الأخطاء المهنية ودرجة الجزاءات وإجراءات تنفيذها[2]. ويبرز هذا الإتجاه أهمية الفوارق والخصوصيات التي يتميز بها كل قطاع عمل، إضافة إلى توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات للعمال، حين إشراكهم بواسطة ممثليهم في وضع النظام التأديبي الذي يتناسب وطبيعة عملهم، كما أن منح سلطة التأديب لصاحب العمل يمثل نتيجة لإتصاله المباشر بالعمل مما يجعله متمتعا بقدرة كبيرة في إكتشاف أسباب إرتكاب المخالفات التأديبية والوصول إليها بسرعة.

---

(1) - راجع :- المادة 122 وما بعدها من المرسوم 59/85 الصادر بتاريخ: 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية. ج.ر : 13

(2) - وهو الإتجاه الذي إعتمده المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بنص المادة 2/77 منه =

2- أنواع الجزاءات التأديبية : عادة ما تصنف الجزاءات التأديبية التي يذكرها النظام الداخلي في جدول يقسم إلى درجات تبعا لضآلة وجسامة الخطأ المرتكب. وتصنف على العموم في ثلاث درجات على النحو التالي[1] :

أ- الجزاءات من الدرجة الأولى : وتتضمن هذه الدرجة بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب، مثل الإنذار والتوبيخ، وهي تدابير وإجراءات إحترازية وردعية تتخذ من طرف صاحب العمل، دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية نظرا لبساطتها.

ب- الجزاءات من الدرجة الثانية : وتتضمن بعض الجزاءات أكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى لأنها تمس العامل من الناحيتين المادية والمعنوية، مثل التوقيف عن العمل وهو عبارة عن تعليق لعلاقة العمل لفترة وجيزة، يحرم خلالها العامل من الأجر، وتتخذ من طرف الهيئة التأديبية التي يرجع إليها الإختصاص للنظر في موضوع الخطأ تبعا للإجراءات التأديبية المعمول بها.

جـ- الجزاءات من الدرجة الثالثة : وتتضمن أشد الجزاءات درجة، التي تلحق العامل نتيجة إخلاله بإلتزاماته المهنية[2]، مثل النقل الإجباري للعامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى، أو من مكان إلى مكان آخر، والفصل من العمل، والذي يمثل أقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات لأنه ينهي علاقة العمل. ونظرا

---

(1) - وهو النظام الذي كان سائدا في الجزائر قبل صدور قانون علاقات العمل لسنة 90 (راجع المرسوم 82 302 المؤرخ في: 11 ديسمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية).

ج-ر : 37

(2) - راجع المادة 140 من المرسوم 59.85 السابق الذكر.

لخطورة هذا الجزاء التأديبي، أحيط ببعض القيود والضمانات للتأكد من تناسبه مع الخطأ المرتكب، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل، من عدم اللجوء إلى االفصل او التسريح كعقوبة تأديبية إلا في حالة إرتكاب العامل لخطأ جسيم، وبناءا على إقتراح من الهيئة المستخدمة.[1]

3- الضمانات التأديبية والرقابة القضائية عليها : إضافة للإجراءات التي أقرتها التشريعات العمالية المشار إليها سابقا، والمتعلقة بتنظيم سلطة التأديب، من حيث تحديد الأخطاء والعقوبات ودرجاتها، توجد بعض الضمانات الأخرى المقررة لحماية العامل من تعسف صاحب العمل، والمحافظة على شرعية الجزاءات التأديبية، حيث يلزم صاحب العمل بإتباع الإجراءات المحددة مسبقا، سواء بالنسبة لجزاءات الدرجة الأولى التي يعود إليه صلاحيات توقيعها، أو بالنسبة لجزاءات الدرجة الثانية والثالثة حيث يرجع إلى اللجنة التأديبية المشكلة هذا الغرض لدراسة ملف العامل المعني ثم تكييف الخطأ وإقتراح الجزاء المناسب.

وعليه فإن الإجراءات التأديبية إلزامية بالنسبة لصاحب العمل لا سيما فيما يخص جزاءات الدرجة الثانية والثالثة، إذ يتوجب –في هذه الحالة– إحالة الملف على اللجنة المختصة التي تقوم بدراسته والتأكد من عدم سقوط العقوبة بالتقادم من تاريخ الكشف عنها أو ثوبتها، ثم التحقيق في ظروف وملابسات الواقعة التأديبية، وتمكين العامل من الدفاع عن نفسه، والإستعانة بالشهود، إضافة إلى وجود بعض الضمانات الخاصة بعقوبة التسريح والتي تقضي على

---

[1] - راجع المادة 73 مكرر من القانون 91/29 المؤرخ في: 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل.

وجه الخصوص بضرورة الإسراع في تسوية وضعية العامل المسرح وإبلاغه كتابيا بقرار التسريح.[2]

هذا وينتج عن مخالفة صاحب العمل للشروط والضمانات الواردة لتوقيع الجزاء التأديبي، والتعسف في إستعمال هذه السلطة، نشوء الحق للعامل في رفع دعوى قضائية لإلغاء الجزاء الصادر والتعويض عن أي ضرر يكون قد نتج من جراء ذلك. وبالتالي يمارس القضاء المختص[1] عملية الرقابة على الدعاوى المرفوعة إليه، سواء من حيث المشروعية أي مدى توافر الشروط الشكلية لتوقيع الجزاء، أو من حيث الملاءمة، أي التناسب بين الخطأ المرتكب والجزاء الموقع على العامل.

المبحث الثالث : حقوق وإلتزامات صاحب العمل :

تمثل الإلتزامات التي تفرض على صاحب العمل، جانب الحقوق التي يتمتع بها العامل في إطار علاقة العمل، والحقوق التي يتمتع بها العامل تمثل مجموع إلتزامات صاحب العمل. وتتفاوت هذه الحقوق والإلتزامات في أهميتها ومحتواها سواء كانت ناتجة عن النصوص القانونية والتنظيمية مباشرة أو مترتبة عن عقد العمل. ويمكن أن نتعرض لأهمها على النحو التالي :

الفرع الأول : إلتزامات صاحب العمل :

يخضع صاحب العمل لمجموعة من الإلتزامات المختلفة والمتنوعة، تمثل بالأساس أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل، والتي تنشأ عن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، والعقود الفردية والجماعية بالنظر للصفة المزدوجة لعلاقة

---

(2) – أنظر : المادة 2/73 من ق.ع.ع المعدلة بالقانون 29/91 المشار إليه سابقا وأيضا : المادة : 129 من المرسوم 59/85 المذكور سابقا.

(1) – راجع المادة 04/73 من ق.ع.ع المعدلة والمتممة بالأمر 21/96 المؤرخ في: 9 يونيو 1996

العمل وإعتبارها من العلاقات الملزمة للجانبين. وقد كانت هذه الإلتزامات تصدر أساسا عن عقد العمل إنطلاقا من تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه[1]، ثم ظهرت تشريعات العمل التي توسعت تدريجيا بفرض العديد من الإلتزامات على عاتق صاحب العمل نتيجة تغير الظروف الإجتماعية والإقتصادية في محيط العمل.

ولهذا نجد أهم إلتزام يقع على عاتق صاحب العمل، ينطلق من ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفقا لما تم الإتفاق عليه، وهو الإلتزام الذي تفرضه النصوص القانونية إستنادا لمبادئ العدالة والمساواة بحسب طبيعة الإلتزام. ومن ثم يتوجب على صاحب العمل تمكين العامل من تنفيذ العمل الموكل إليه من خلال توفير وسائل وأدوات العمل، وتحسين ظروفه، كما يتوجب عدم تكليف العامل بتنفيذ عمل غير العمل المتفق عليه، إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة وفقا للشروط السابق الإشارة إليها.

هذا ويترتب على سريان الأحكام القانونية والتنظيمية وتطبيق بنود عقد العمل، ضرورة إلتزام صاحب العمل بتوفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية، وإحترام العمال وعدم الإساءة إليهم وتمكين ممثليهم في النقابات والإتحادات المهنية من ممارسة نشاطهم النقابي، وأن يسمح لبعض الفئات من العمال بغيابات مدفوعة الأجر، مثل العمال الذين يمارسون أنشطة رياضية، أو الذين يشاركون في اجتماعات المجالس النقابية، والمدعوون لمارسة ومتابعة تكوين نقابي أو سياسي أو غيره من الإلتزامات التي أصبحت تفرض بالنصوص القانونية والتنظيمية في إطار التنظيم الإجتماعي الحديث للعمل.

---

[1] -أنظر في ذلك: – G.H.Camerlynk-Le contrat de travail، المرجع السابق. ص: 225

ومن جانب آخر يمكن الإشارة إلى أن العديد من الإلتزامات الأخرى المترتبة على صاحب العمل، والتي سنتعرض لها بالتفصيل في الباب الموالي، مثل تسديد أجر العامل والمساهمة في الضمان الإجتماعي، وتوفير وسائل الأمن، أصبحت مفروضة بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية، حيث يترتب على مخالفتها قيام المسؤولية التقصيرية، كما تنص على ذلك القوانين والنظم العمالية السارية. ومن ثم يتعين على صاحب العمل كما هو الشأن بالنسبة للعامل، إما الوفاء بإلتزاماته أو إثبات عدم الوفاء بالطرق والأساليب القانونية المعهودة كالقوة القاهرة، وحالة الإعسار أو الصعوبات المادية لدفع المسؤولية عنه.

الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل:

يتمتع صاحب العمل بجملة من الحقوق والإمتيازات، يمثل جانب منها أهم الإلتزامات التي تفرض على العامل في إطار علاقة العمل، كما بينا ذلك فيما سبق، مثل حق الإشراف والتوجيه للعامل في العمل، وإلتزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه. ومن بين أهم الحقوق والإمتيازات التي يتمتع بها صاحب العمل،حق الإدارة والتنظيم لشؤون العمل بما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة، ويمكن العمال من تأدية مهامهم بكل سهولة وإتقان لتحقيق المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل.

ويتجسد التنظيم الداخلي للعمل من طرف صاحب العمل عن طريق اللوائح والأنظمة الداخلية، الذي يشكل التنظيم التقني للعمل أحد بنودها الرئيسة وفقا لما ينص عليه تشريع العمل. لذلك يجب أن توضع الأحكام التفصيلية لتنظيم العمل داخليا في لائحة العمل، بما يتناسب وطبيعة العمل المعني ووفقا لما هو محدد من صلاحيات وإجراءات تنظيمية في القوانين والتنظيمات

السارية والمعمول بها. ولا يمكن بالتالي لهذه الأحكام الواردة في لائحة العمل أن تتعارض أو تتجاوز الحدود المرسومة لها وتؤدي إلى المساس بحقوق العمال وإمتيازاتهم، وإلا اعتبرت لاغية وعديمة الأثر.[1]

لهذا نجد التشريعات العمالية الحديثة قيدت صلاحية صاحب العمل في وضع النظام الداخلي ببعض الإجراءات والشروط الإلزامية بغرض تحقيق الإنسجام والترابط بين والأحكام القانونية والتنظيمية، و الأحكام الإتفاقية كما هو الشأن بالنسبة لضرورة مشاركة ممثلي العمال في وضع محتوى النظام الداخلي ووجوب عرضه على مفتشية العمل للمصادقة عليه، أو إلزام صاحب العمل بالإمتثال للأحكام والنصوص الآمرة في حالة خرقها أومخالفتها، وذلك لأجل لا يتجاوز ثمانية أيام ليتسنى للمحكمة المختصة إبطال النصوص والبنود المخالفة بعد إخطارها بواسطة محضر يحرره مفتش العمل.[2]

هذا ويتمتع كذلك صاحب العمل بصلاحيات إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل، والتي تعتبرها بعض تشريعات العمل المقارنة مكملة للنظام الداخلي، وهي تخضع لذات إجراءات رقابة المشروعية على غرار النظام الداخلي[3]، من حيث إمكانية إبطالها وإلغاءها حين مخالفتها للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، وهو ما يفهم من أحكام قانون مفتشية العمل حيث أجاز لمفتش العمل الحصول على كل المعلومات في مقر الهيئة المستخدمة والخاصة لتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروفه المناسبة[4]

---

[1] أنظر:– المادة : 78 من ق.ع.ع السابق الذكر.

[2] أنظر:– المادة : 12 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، السابق الذكر.

[3]– أنظر في ذلك: G H.Camerlynk-Le contrat de travail، المرجع السابق. ص: 413

[4]– أنظر:– المادة 6 من القانون 03/90 الآنف الذكر المتممة بالمادة 01 من الأمر 11/96 المؤرخ [illegible] يونيو 1996.

المبحث الرابع : منازعات العمل الفردية :

قد يحدث أثناء قيام علاقة العمل وسريانها، بعض الخلافات بين العامل وصاحب العمل، تعود لأسباب مختلفة، تتمحور أساسا حول إخلال أحد الأطراف بإلتزام قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي. لذلك وضعت تشريعات العمل الحديثة بعض الأحكام والإجراءات من شأنها معالجة هذه الخلافات وحلها، حماية لمصالح طرفي العلاقة. وتقسم هذه الإجراءات إلى نوعين الأولى تتعلق بوسائل التسوية الودية للمنازعة الفردية، والثانية تتعلق بالتسوية القضائية.

الفرع الأول : وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية :

تمثل المنازعة الفردية في العمل، كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، وهو ما عبر عنه المشرع الجزائري الذي إقتصر في تحديده لمفهوم المنازعة على:" كل خلاف ... لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة ".[1]

لذلك فإن منازعة العمل الفردية، يتولد عنها عدم إستقرار في علاقة العمل، نتيجة لإخلال أحد طرفي العلاقة بإلتزام مهني، مما إستوجب وضع بعض الإجراءات للتسوية، تبدأ وجوبا بإجراءات تسوية ودية، سواء داخل الهيئة المستخدمة، أو على المستوى الخارجي، وهذا قبل المرور إلى التسوية القضائية.

[1]– راجع : المادة 2 من القانون 04/90 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. ج.ر : 06

1- التسوية الداخلية للنزاع : تعني التسوية الداخلية للنزاع إتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي للنزاع القائم بينهما دون وساطة من أي طرف خارجي، وذلك في إطار الإجراءات القانونية المنظمة للنزاع أو في إطار الإجراءات المحددة في الإتفاقية المعمول بها. وقد نصت على هذه الإجراءات المادة الثالثة من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية التي تسمح للإتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي. وفي حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة، سمحت المادة الرابعة من ذات القانون للعامل أن يعرض الأمر أو التظلم إلى الرئيس المباشر في العمل، الذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار. وفي حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل، يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم حسب الحالة، الذي يلزم بالرد كتابيا خلال خمسة عشرة يوما من تاريخ الإخطار.

2- المصالحة : وتعني قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين. وقد أناط القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة وتسوية المنازعات بهيئة المصالحة التي أنشأت لهذا الغرض، وتتكون من ممثلين عن أصحاب العمل بعدد متساوي. ومن ثم أصبح دور مفتش العمل يقتصر على مجرد إخطاره بعدم التسوية الداخلية للنزاع واللجوء إلى أسلوب المصالحة، حيث نصت المادة الخامسة من القانون المذكور على أنه:" بعد إستنفاذ إجراءات المصالحة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون".

أ- **تشكيل مكاتب المصالحة** : تتكون مكاتب المصالحة وفقا لنص المادة السادسة من قانون تسوية منازعات العمل الفردية المذكور، من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، وتضم عضوين ممثلين عن العمال وعضوين ممثلين لصاحب العمل. ويتم إختيار الأعضاء عن طريق الإقتراع السري المباشر من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة. كما يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، طبقا لنتائج الإنتخابات[1]، وحسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو وعضو مستخلف وذلك لمدة ثلاث سنوات.

هذا ويتحدد الإختصاص الموضوعي لمكاتب المصالحة، كما هو مشار إليه في المادة الثانية من القانون السالف الذكر، حيث يشمل كل المنازعات المترتبة عن علاقة العمل التي تخضع لقانون علاقات العمل، والقوانين المرتبطة به. أما الإختصاص الإقليمي فهو يرتبط بالإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل حيث يؤسس لكل دائرة إختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل تسوية المنازعات الفردية في العمل. وعند الإقتضاء يمكن توسيع عدد المكاتب، بإنشاء مكاتب للمصالحة في نفس دائرة الإختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، ويحدد مجال إختصاصاتها بقرار مشترك بين وزير العمل ووزير العدل ووزير الإقتصاد والمالية.[2]

---

(1) - راجع :- المواد من 12 إلى 15 من القانون 90/04 المشار إليه.

(2) - راجع :- المادة 2 من المرسوم التنفيذي 91 273 المؤرخ في: 10 أوت 1991. المتضمن تنظيم إنتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم 288/92، المؤرخ في : 2 يونيو 1992. ج-ر: 38

هذا ويعتبر إجراء المصالحة إجباري قبل المرور إلى التسوية القضائية وفقا لنص المادة 19 فقرة 1 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، بإستثناء الحالات التي لا يمكن فيها تنفيذ إتفاق المصالحة، حيث تصبح إختيارية وهو ما أشارت إليه الفقرة الثانية من ذات المادة، إذ نصت على أنه:" يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة إختياري عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل".

ب- **إجراءات المصالحة** : تبدأ إجراءات المصالحة بإخطار مفتش العمل، بواسطة عريضة مكتوبة أو شفويا بحضور العامل إلى مكتب مفتش العمل، الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بأقوال المدعي أو العامل، ثم يقوم خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة، بإخطار مكتب المصالحة وإستدعائه للنظر في النزاع المعروض للمصالحة. ويجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ إستدعائه، مع حضور المدعي والمدعى عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونا. وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد، ما لم يوجد مانع شرعي، يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها.[1]

أما في حالة عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم إستدعاءه مرة ثانية لحضور إجتماع المصالحة، يعقد في أجل ثمانية أيام كحد أقصى من تاريخ الإستدعاء. وفي حالة غيابه ثانية دون عذر شرعي، يعد مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الإجتماع لتمكينه

(1) – أنظر :- المواد من 26 إلى 28 من القانون 04/90 السابق الذكر.

من مباشرة الدعوى القضائية. أما إذا حضر الطرفان يحرر محضر بالمصالحة أو بعدم المصالحة، حيث يعتبر هذا المحضر دليل إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير. ويجب أن لا يتضمن هذا المحضر شروطا تخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقات العمل[1]. أما فيما يتعلق بتنفيذ إتفاقات الصلح، فإن الحل الناتج عن مكتب المصالحة بإعتباره هيئة وساطة، وليس هيئة قضائية، يتوقف على إتفاق الطرفين بالإلتزام به وتنفيذه أو عدم الإلتزام به. لذلك ومن أجل ضمان تنفيذ إتفاقات الصلح، قرر المشرع بعض الغرامات التهديدية اليومية في حالة عدم التنفيذ، لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، وهذا بأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، وبالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، على أن لا يبدأ سريان هذه الغرامة إلا بعد نهاية المهلة المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز خمسة عشرة يوما. ويكون هذا التنفيذ المعجل بحكم القانون، رغم إمكانية ممارسة أحد طرق الطعن[2] المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية.

الفرع الثاني : التسوية القضائية :

تمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها بعد فشل الطرق الودية السابقة، وهو المبدأ الذي إعتمده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث إنشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل. ومن هنا فإن التنظيم القضائي للعمل، سواء كان مدرجا ضمن النظام القضائي العادي، كما هو الشأن بالنسبة

(1) – أنظر : – المواد من 29 إلى 32 من القانون 90/04 السابق الذكر.

(2) – أنظر : – المادتين 33 و 34 من القانون الآنف الذكر.

للجزائر أو قضاءا مستقلا، متميزا من حيث تشكيله وتنظيمه والإجراءات المتبعة في التقاضي، والطابع الإستعجالي لرفع الدعوى وإصدار الحكم.

1- تشكيل وإختصاص محكمة المسائل الإجتماعية : يتشكل القسم المختص بالفصل في المسائل الإجتماعية على مستوى المحاكم الإبتدائية من قاض وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، ومن قضاة فقط بالنسبة للمجالس القضائية والمحكمة العليا. وقد أقرت المادة 8 من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية المذكور سابقا، بأن جلسات المحكمة تنعقد للنظر في المسائل الإجتماعية، أو نزاعات العمل الفردية، برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من أصحاب العمل، يكون تمثيلهم في الجلسات تداولي. كما أجازت تعويض المساعدين في حالة تعذر حضورهم بالمساعدين الإحتيساطيين، أو بقاض أو قاضيين حسب الحالة عند غياب المساعدين الإحتياطيين. ويتم إنتخاب المساعدين وفقا للكيفيات والشروط المقررة لإنتخاب أعضاء مكاتب المصالحة كما سبق بيانه.

أما فيما يتعلق بإختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية (منازعات العمل الفردية)، فقد اعتبرت تشريعات العمل المقارنة بما فيها التشريع الجزائري، قضاء العمل قضاء إستثنائي[1]، يختص لوحده بالنظر في النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل، وكذا القضايا المرتبطة بتفسير العقود والإتفاقيات الجماعية، والتي لا تمثل في جوهرها نزاعات جماعية حتى وإن

[1] - راجع في ذلك:- أ. أحمية سليمان، تنظيم المحاكم الخاصة بنازعات العمل في الوطن العربي، دراسة مقارنة حول تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل. الجزائر، مطبعة النخلة. ص :25 وما بعدها

كانت تخص مجموعة من العمال، لكونها غير مرتبطة ببعضها رغم تشابهها، كما هو الحال بالنسبة للنزاعات المترتبة عن العقوبات التأديبية التي تشمل عدد من العمال دفعة واحدة وغيرها من الحالات المشابهة.

ومن هنا، فقد إعتمد المشرع الجزائري في تحديد إختصاص الغرفة الإجتماعية بالمحكمة الإبتدائية، على التصنيف الموضوعي للقضايا المعروضة عليها، حيث تنظر المحكمة بصفة إبتدائية فيما يلي[1] :

1 – الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل، وعقد تكوين أو تمهين.

2– كل القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة، وهي النزاعات المرتبطة بعلاقة العمل الفردية، كما هو الشأن بالنسبة لنزاعات الضمان الإجتماعي.[2]

كما تنظر المحكمة بصفة إبتدائية ونهائية في القضايا التالية[3] :

- عندما تتعلق الدعوى بالعقوبات التأديبية والإتفاقية الإجبارية.
- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

أما بالنسبة للإختصاص المحلي، فإنه يتحدد بصفة مبدأية وفقا لما نصت عليه المادة 8 فقرة 16 من قانون الإجراءات المدنية[4] التي قضت بأنه:"ترفع

(1) – أنظر : المادة 20 من القانون 90/04 السابق الذكر.

(2) – راجع : القانون 83/15 المؤرخ في: 02 جويلية 1983 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الإجتماعي.

ج.ر: 28

(3) – أنظر : المادة 21 من القانون 90/04 الآنف الذكر.

الطلبات في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل وصاحب الأجر إذا كان العمل حاصلا في مؤسسة ثابتة أمام محكمة المكان الواقع في دائرة إختصاص تلك المؤسسة. وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة، فيعود الإختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد". كما يمكن أن ترفع الدعوى لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي، عندما يترتب تعليق أو إنقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض مهني.[1]

2- إجراءات التقاضي : تنص المادة 36 من القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على أنه:" في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية". ومن هنا فإن قبول الدعوى متوقف على إجراء المصالحة، وهو ما أكدته المادة 37 من القانون السالف الذكر، حيث أوجبت إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة. وبالتالي تخضع إجراءات التقاضي أمام القسم الإجتماعي بالمحكمة المختصة إلى الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية.[2]

هذا وقد حددت المادة 38 من القانون المتعلق بتسوية منازعات العمل العمل الفردية، آجال الحكم في القضايا المتعلقة بمنازعات العمل، إذ يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوى، وإن تصدر الحكم في أقرب الآجال، ما عدا الحالات المتعلقة بإصدار أحكام تمهيدية كالأحكام المتعلقة بالخبرة. أما بالنسبة

---

[4] - الصادر بالأمر 154/66 المؤرخ في: 8 يونيو 1966 المعدل والمتمم.

[1] - أنظر : المادة 24 من القانون 04-90 السابق الذكر.

[2] - راجع : المواد من 12 إلى 42 من ق.أ.م المذكور سابقا.

للطلبات العارضة مثل حالة موت العامل، وصاحب العمل أثناء سير الدعوى، فإن القانون يحفظ حق الورثة في مواصلة السير في الدعوى إلى نهايتها، ما لم تكن القضية جاهزة للفصل فيها.[3]

3- إصدار الأحكام وتنفيذها : عادة ما تبين التشريعات المقارنة المنظمة للقضاء العمالي، طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم الإبتدائية والقضايا التي تكون فيها أحكام هذه المحاكم إبتدائية ونهائية، ومن ثم كيفيات تنفيذ الأحكام، سواء بالتنفيذ المعجل أو التنفيذ العادي بعد حصول الحكم على قوة الشيء المقضي فيه.

أ- أحكام إبتدائية ونهائية : حيث تحدد النصوص القانونية الخاصة بمنازعات العمل الفردية، طبيعة القضايا على سبيل الحصر وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى[1]، ومن أمثلة هذه النصوص ما حددته المادة 21 من قانون تسوية نزاعات العمل الفردية التي أعتبرت الأحكام الصادرة عن الغرفة الإجتماعية بالمحكمة إبتدائية ونهائية، عندما تتعلق بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعى فيها الإجراءات التأديبية، وتلك الخاصة بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل كما سبقت الإشارة. ومن ثم فإن الأحكام الصادرة في هذه القضايا غير قابلة للطعن فيها بالإستئناف فيما عدا طرق المراجعة غير العادية، مثل إلتماس إعادة النظر وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية.

ب- أحكام إبتدائية قابلة للتنفيذ المعجل (المؤقت) : وهي الأحكام القابلة للمراجعة والتي تنفذ بصفة إستعجالية بحكم القانون، أو بأمر من القاضي.

---

(3) - أنظر : المادتين 84 و 85 من ق.أ.م السابق الذكر.

(1) - راجع في ذلك : - أ. أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق. ص : 113 وما بعدها

وتتعلق على العموم بقضايا ترتبط بحقوق مادية ومهنية للعمال، كتوفير الشروط والظروف الخاصة بالعمل، ودفع الأجور والتعويضات المختلفة، والفصل من العمل. لذلك فإن التنفيذ المعجل لا يمنع إستئناف الحكم وفقا لما نصت عليه المادتين 22 و34 فقرة 3 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية.

أما الأحكام الإبتدائية العادية الصادرة في غير الحالات المذكورة سابقا، تبقى قابلة للمراجعة بالطرق العادية وغير العادية، والتي لا تنفذ إلا بعد إستنفاذ جميع الإجراءات المقررة قانونا أو بمعنى آخر حيازة الحكم لحجية الشيء المقضي فيه.

هذا ويلاحظ أن الأحكام الصادرة عن المحاكم المختصة بالمسائل العمالية، كما هو الحال بالنسبة للأحكام الصادرة في قضايا التسريح التعسفي من العمل، لا تملك القوة التنفيذية التي تجبر أصحاب العمل على تطبيقها، على غرار الأحكام الصادرة عن المحاكم المدنية الأخرى التي منحها القانون العديد من الطرق والوسائل التنفيذية الفعالة، مثل الحجز والتنفيذ بالقوة العمومية. لذلك يجب تدعيمها بنصوص تشريعية مماثلة تتناسب مع طبيعة علاقة العمل، وتمكن العامل من حماية حقوقه ومصالحه المهنية.

الفصل الرابع

إنتهاء علاقة العمل

لقد أدى تعسف أصحاب العمل، بإنهاء علاقة العمل ومساسهم بحقوق العمال في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد، إلى ضرورة تدخل الدولة بوضع أحكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات إنتهاء علاقة العمل وتحديد أسبابها. ويمكن تقسيم دراسة هذه الحالات بالنظر إلى إختلاف شروط وإجراءات الإنتهاء، إلى نوعين: حالات عادية، وحالات غير عادية، وذلك على النحو التالي بيانه :-

المبحث الأول : الحالات العادية لإنتهاء علاقة العمل :

يقصد بالحالات العادية لإنتهاء علاقة العمل، تلك الحالات والأسباب المشتركة التي يمكن فيها لأحد طرفي علاقة العمل طلب إنهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في تشريع العمل، والأنظمة السارية والمعمول بها. وتشمل هذه الحالات، الإستقالة، وإستحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل، وإنتهاء مدة العقد.

الفرع الأول : الإستقالة :

إنطلاقا من المبدأ العام لحرية العمل في إطار علاقة العمل، تعترف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الإستقالة من منصب عمله، وطلبه فسخ العقد والتحلل من إلتزاماته المهنية. لذلك تعتبر الإستقالة من الحالات القانونية لإنهاء العقد، والتي أقرها التشريع الجزائري في قانون علاقات العمل، بل إعتبرها حقا للعامل يمارسه عند الإقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة، وأن لا يترك منصب عمله إلا بعد إنتهاء فترة الإخطار المسبق، وفقا لما هو محدد في الإتفاقيات الجماعية.(1)

والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيد الإستقالة بمهلة الإخطار أو الإشعار المسبق حيث يبدأ سريانها، منذ إبداء الموافقة عليها من طرف صاحب العمل وفقا للمدة المحددة في الإتفاقيات الجماعية، وذلك بهدف المحافظة على مصلحة العمل، والتمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقيل. وتختلف مهلة الإخطار حسب إختلاف مناصب العمل وقطاعاته،

(1) – أنظر :– المادتين 3/66 و 68 ف/1 و ف/2 من ق.ع.ع السابق الذكر.

وتكون على العموم طويلة نسبيا فيما يخص مناصب العمل ذات التأهيل العالي، وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط والبسيط أو المنخفضة في السلم المهني، وتتراوح فيما بين شهر واحد وستة أشهر وفقا لما هو معمول به في بعض المؤسسات.[1]

وعليه يتضح أن الإجراءات المتبعة في تقديم الإستقالة إلزامية بالنسبة للعامل، إذ يتوجب عليه تحريرها في وثيقة تتضمن ذكر أسباب ودوافع الإستقالة من منصب العمل، وأن يحترم مهلة الإخطار المحددة في التنظيم المعمول به. لذلك يعتبر كل إخلال بهذه الإجراءات تعسفا من جانب العامل في إستعمال حقه، يمكن أن يؤدي إلى مطالبته بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحق صاحب العمل نتيجة مغادرة العامل لمنصب العمل دون إحترام الإجراءات السابقة، وهذا طبقا للأحكام العامة المقررة للعقود الملزمة للجانبين.

هذا ويرى جانب من الفقه[2]، أن الأسباب والدوافع المذكورة في موضوع الإستقالة، غير قابلة للمراقبة والفحص في مدى حجيتها، سواء من طرف صاحب العمل، أو القضاء المختص، ما دامت صحيحة وواضحة في عباراتها. وبالتالي يمكن للعامل مغادرة منصب عمله، في حالة عدم قبول الإستقالة، وبمجرد إنتهاء مهلة الإخطار المقررة في النظام المعمول به، دون أن يطالب صاحب العمل بأي تعويض لأن الرفض في هذه الحالة يعتبر تعسفيا من جانبه.

(1) – أنظر في ذلك : د. أ. أحمية سليمان، المرجع السابق، الجزء الثاني، ص: 276

(2) – أنظر في ذلك :– G.H Camerlynk-Le contrat du travail، المرجع السابق، ص: 368

الفرع الثاني : إستحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل :

إستنادا للأحكام والمبادئ العامة الواردة في القانون المدني[1]، وأحكام تشريع العمل، يصبح الإستمرار في تنفيذ علاقة العمل مستحيلا، سواء إستحالة مطلقة أو إستحالة نسبية، وذلك في الحالات التالية :-

1- الوفاة : تعتبر وفاة العامل من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنتهاء علاقة العمل، لأن شخصية العامل -كما سبقت الإشارة- محل إعتبار في العقد. ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية، أي إلتزام في ذمة صاحب العمل، إلا فيما يتقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الإجتماعي (منحة الوفاة). وفي حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق، بمنحهم معاش الوفاة طبقا للأحكام والإجراءات المقررة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية.[2]

أما وفاة صاحب العمل، فلا يترتب عليها بالأساس إنتهاء علاقة العمل، حيث تنتقل إلتزاماته إلى ورثته أو من يحلون محله، تطبيقا للأحكام الواردة في تشريع العمل. ومع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنتهاء علاقة العمل، في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة، أو أن يصبح إستمرار وجودها مستحيلا وفقا لما أشارت إليه المادة 66 فقرة 7 من قانون علاقات العمل، إذ تطبق الأحكام الخاصة بالإنتهاء القانوني لنشاط المؤسسة المستخدمة.

---

[1] - أنظر :- المادة 176 من القانون المدني الجزائري.

[2] راجع :- القانون 11/83 الصادر بتاريخ 2: يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

ج.ر: 28

2- إستحالة التنفيذ (العجز الكلي عن العمل) : يودي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض، إلى إنهاء عقد العمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها. ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الإجتماعية، بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص.

أما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل، فيرجع في ذلك إلى صاحب العمل بحكم الإختصاص أو الخبير القضائي عند الإقتضاء لتقدير درجة الكفاءة المهنية، وإثبات مدى صحة حجج صاحب العمل، حيث يلجأ إلى الإدعاء بنقص المهارة في تنفيذ العمل للقيام ببعض التسريحات الفردية للعمال الغير مرغوب فيهم.[1]

أما من جانب صاحب العمل، فإن حالات الظروف الطارئة من الأسباب الحقيقية لإنهاء العقد، لإستحالة تنفيذ الإلتزام، لكونها تتعلق بقوة قاهرة أو حادث فجائي، كنشوب حريق في مصنع صاحب العمل تسبب في إتلافه وغيرها من الحالات المشابهة. ويمكن إعتبار توفر شروط الحادث الفجائي بعدم العلم المسبق، وعدم القدرة على الدفع، من الحالات التي تجعل صاحب العمل غير ملزم بتعويض العامل عن إنهاء عقد العمل. ويميز جانب من الفقه[2] بين الحالة السابقة، وحالة الحادث الفجائي الذي يمكن توقعه، مثل المصانع التي تنتج

---

(1) - أنظر في ذلك :- G H Camerlynk، المرجع السابق. ص : 280

(2) - أنظر :- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 281

- وأيضا :- أ. أحمية سليمان، المرجع السابق، الجزء الثاني. ص : 282

مواد أو أدوات قد تؤدي بطبيعتها إلى حدوث حريق أو إنفجار، وبالتالي ينبغي على صاحب العمل منح العمال المسرحين مهلة الإخطار وتعويضهم عن توقف نشاط المصنع أو المؤسسة، كما هو الحال بالنسبة لحالات الإنهاء الارادي لعلاقة العمل.[1]

3- الإحالة على التقاعد : لقد أعتبرت الفقرة الثامنة من المادة 66 لقانون علاقات العمل، الإحالة على التقاعد، أحد الأسباب الطبيعية لإنتهاء علاقة العمل، سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل، لأن العبرة في ذلك تكون بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة. ويتحدد التقاعد في التشريعات العمالية المقارنة بطريقة إختيارية، إذ تقتصر على تحديد سن التقاعد وكيفيات الإستفادة من هذا الحق، دون إجبار العامل على تقديم الطلب، وترك منصب عمله.

لقد إنقسم الفقه والقضاء في فرنسا[2] حول تكييف النصوص المتعلقة بالإحالة على التقاعد إلى إتجاهين، الأول يرى أن وجود النص القانوني وإقراره بالإحالة على التقاعد، يمنح صاحب العمل الحق في إحالة العامل على التقاعد دون إستشارته، بينما يذهب الإتجاه الثاني إلى إعتبار الإحالة دون الموافقة الصريحة من العامل تسريحا تعسفيا يمنحه الحق في طلب التعويض، و هو المسلك الذي إعتمده المشرع الجزائري حيث منع صاحب العمل من إحالة العامل المعني، إذا لم يستوف الشروط المطلوبة من حيث السن و مدة العمل.[3]

---

[1]- يستفاد هذا الحكم من نص المادة 3/73 من القانون 29/91 الصادر بتاريخ : 31 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل السابق الذكر.

[2] - أنظر :- أ. أحمية سليمان، المرجع السابق، الجزء الثاني. ص : 278

[3]- راجع المادة 6 مكرر من القانون 12/83 المؤرخ في: 2 يونيو 1983 المتعلق بالتقاعد والمضافة بالمرسوم التشريعي 13/97 المؤرخ في: 31 مايو 1997. ج.ر : 38

عموما يمكن القول أن التشريعات العمالية الحديثة، من بينها التشريع الجزائري، تعتبرالإحالة على التقاعد من الحالات القانونية التي يترتب عليها إنتهاء علاقة العمل، حيث يصبح تنفيذ الإلتزام العقدي مستحيلا إستحالة نسبية بعد إستيفاء الشروط المطلوبة، مع أن بلوغ السن القانونية، لا ينتج عنه بالضرورة إنهاء علاقة العمل، إذ يمكن للطرفين المتعاقدين الإتفاق على تجديد العقد.

الفرع الثالث : إنتهاء مدة العقد :

ينصب عقد العمل المحدد المدة على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية، وهي الأعمال أو الأشغال التي تقتضي مدة محدودة لإنجازه[1]، وبالتالي ينتهي العقد أصلا وطبقا للمبادئ العامة للعقود المحددة بإنتهاء المدة المتفق عليها، فلا يترتب أي إلتزام على عاتق طرفي العقد، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد العقد من أحد الطرفين، حيث يمكن أن يفسر السكوت في هذه الحالة والإستمرار في تنفيذ الإلتزام، رغبة في تجديد العقد أو تمديده. وهنا يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة تسري عليه الأحكام المتعلقة بحالات الإنتهاء الأخرى السابقة الذكر، و سواء كان ذلك من العامل أو من صاحب العمل.

كما يجوز إنهاء العقد محدد المدة قبل حلول أجله، سواء بإتفاق الطرفين، أو بالفسخ المسبق للعقد، مع الأخذ في جميع الحالات بالإجراءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها، كمنح مهلة الإخطار المسبق والتعويض عن التسريح. ويعتبر الفسخ الإنفرادي من طرف صاحب العمل دون صدور

[1]- راجع المادة 12 من ق.ع.ع السابق الذكر.

خطأ من العامل، موجبا للتعويض الذي يحدده قاضي الموضوع وفقا لدرجة الضرر الحاصل. ومن ثم فإن هذا النوع من عقود العمل يتقارب مع العقود الغير محددة المدة من حيث تطبيق نظرية التعسف في الفسخ مع إثباته.[1]

أما في حالة الفسخ المسبق للعقد بسبب الخطأ الجسيم للعامل، يتم التسريح وفقا للإجراءات المحددة في القوانين والنظم المعمول بها، ولا يترتب على صاحب العمل تنفيذ الإلتزام بمهلة الإخطار و التعويض عن التسريح، بل ينشأ له الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي سببه العامل بخطأه مع وجوب إثبات الخطأ المبرر للفسخ و الموجب للتعويض و الذي يخضع لتقدير قاضي الموضوع. كما يمكن أن يستند الفسخ على الخطأ المشترك الذي يؤدي إلى قيام المسؤولية المشتركة طبقا للقواعد العامة المطبقة في هذا الشأن.

المبحث الثاني: الحالات غير العادية:

ينهي عقد العمل الغير محدد المدة بالبطلان أو الإلغاء القانوني كما ورد في قانون علاقات العمل. ويمكن أن ينتهي طبقا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين، بالفسخ الإنفرادي من جانب أحد الطرفين المتعاقدين، والذي يتحول إلى فسخ فجائي أو فسخ تعسفي حين تخلف شروطه حسب مدلول الفسخ المسبق، أي بمدى خروج أحد الطرفين على الشروط والإجراءات المقررة في التنظيمات السارية.

---

[1]- أنظر: - د. راشد راشد، المرجع السابق. ص: 218

الفرع الأول : البطلان وفسخ العقد :

ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني حسب التعبير الوارد في قانون علاقات العمل، كما ينتهي بالفسخ الإنفرادي من جانب أحد الطرفين المتعاقدين، مع توفر شروطه حتى لا يتحول إلى فسخ فجائي أو فسخ تعسفي.

1 – البطلان : ينتج عن تخلف أو عدم صحة أحد أركان عقد العمل، كإنعدام حرية الرضا والسبب الغير مشروع، بطلان العقد أو بطلان العيوب اللاحقة لتكوين العقد وفقا للأحكام العامة الواردة في القانون المدني. غير أن الطابع الخاص لهذا العقد وصفاته المميزة يستبعد الأثر الرجعي للبطلان المطلق لبعض الحالات، كما هو الشأن بالنسبة للأجر، إذ لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من تقاضي أجره عن فترة العمل المنجز إستنادا لصفة الإستمرار والتتابع لعقد العمل، وهو ما أكدته الفقرة الثانية لنص المادة 135 من ق.ع.ع.

كما يبقى عقد العمل قائما وصحيحا رغم عدم شرعية بعض بنوده حيث يقتصر البطلان في هذه الحالة على البنود المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية والإتفاقية، وفقا لحكم المادة 136 من القانون السابق الذكر، حيث نص على أنه :" يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية العمول بها، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون". كما أن البطلان لا يحرم العامل من الإمتيازات المقررة بأحكام قوانين الضمان الإجتماعي المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

2- الفسخ الإنفرادي : يستند حق الفسخ الإنفرادي لعقد العمل على الإرادة الحرة للطرفين طالما أن العقد غير محدد المدة يمكن إنهاءه في أي وقت لسبب خاص حقيقي ومقبول.

أ- حالة الفسخ الإتفاقي : إستنادا للقواعد العامة للعقود الملزمة للجانبين[1]، يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد، والتحرر من إلتزاماته، مع ضرورة إحترام جميع الإجراءات المعمول بها في الفسخ الإتفاقي، مثل الإعلان المسبق بالرغبة في الفسخ والتي تحددها عادة الإتفاقيات الجماعية وعقود العمل. ويمكن أن يخضع الفسخ للرقابة القضائية اللاحقة، حيث يتحمل الطرف المبادر للفسخ، مسؤولية إثبات السبب المشروع الذي يبرر الفسخ المسبق، ويتعين على القاضي الذي يعرض أمامه النزاع تقييم جسامة الوقائع.

وعليه فإن المبادرة بالفسخ من جانب العامل تلزمه بإتباع الإجراءات المعمول بها وهي ذاتها المتبعة في حالة الإستقالة كما سبق بيانه. وأما إذا كانت المبادرة بالفسخ من جانب صاحب العمل لأسباب خاصة بالعمل، مثل نقل العامل من منصب عمل إلى منصب عمل آخر دون موافقته أو لتقدير عدم إمكانية إستمرار العامل المعني في العمل، ولعدم كفاءته، يلتزم بالإجراءات المقررة للفسخ دون خطأ من العامل وفقا لما هو محدد في الإتفاقيات الجماعية المعمول بها، وهو الإتجاه الغالب في التنظيمات القانونية الحديثة التي أصبحت تقيد الفسخ المسبق ببعض الشروط والقيود[2] بغرض التخفيف من الأضرار المترتبة عليه.

---

(1) أنظر: - المادة : 119 من ق.م.ج المذكور سابقا.

(2) أنظر: - المادة : 73 5 من ق.ع.ع المضافة بالقانون 91/29 المذكور سابقا.

وعليه فإن تخلف شرط الإخطار المسبق للفسخ المبني على أسباب جدية وعادلة يؤدي إلى تحول الفسخ الإتفاقي إلى فسخ فجائي يترتب عليه دفع تعويض للطرف المتضرر كما بينا في حالة إنتهاء العقد المحدد المدة. ويتحدد مبلغ التعويض كمبدأ عام عن طريق حساب الأجر المحتمل أن يتقاضاه العامل خلال مدة الإخطار، أي حساب الأجر الأساسي وجميع ملحقاته، مع إستبعاد المصاريف الإستثنائية المرتبطة بالعمل.(1)

ب- حالة الفسخ التعسفي : لقد طرحت تطبيقات نظرية التعسف في إستعمال الحق التي سادت في القانون المدني، عدة معايير لتمييز الفسخ التعسفي، لا سيما في الفقه والقضاء الفرنسي. حيث ظهرت في البداية وجهة النظر النفسية القائمة على توافر النية في إحداث الضرر، ثم توسعت لتشمل ثبوت إرتكاب الخطأ البسيط، ومن ثم إنحراف حق الفسخ عن إتجاهه الصحيح والمتمثل أساسا في حماية مصلحة العمل. وقد أستنتج تدريجيا معيار الفسخ التعسفي من عدم إستناد الفسخ على المصلحة المهنية، أي الفسخ الذي يفتقد للسبب الحقيقي والجدي.(2)

ومن ثم فقد أخذ المشرع الجزائري في أحكام قانون علاقات العمل(3) بفكرة الإنهاء المبرر، إذ بين الأسباب والشروط القانونية والتنظيمية التي يمكن أن يؤسس عليها الإنهاء، مع فتح مجال الطعن في حالة المخالفة. وبالتالي إستند

---

(1)- أنظر : - د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 320

(2)- أنظر في هذا الشأن ولمزيد من التفصيل د. راشد راشد، المرجع السابق. ص: 228 وما بعدها

وأيضا د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص: 222 وما بعدها

(3)- أنظر :- المادة 73:3 من ق. ع. ع المضافة بالقانون 91:29 السابق الذكر.

إلى السبب الحقيقي والجدي، أي السبب الذي يشتمل على الصفة الموضوعية وإستبعاد كل الأسباب الشخصية والغير مؤكدة، حيث يجعل إنعدام الضرر اللاحق بصاحب العمل من جراء الإستمرار في العمل أمرا مستحيلا، فيكون التسريح لازما وبالتالي يخلو الفسخ من عنصر التعسف.

هذا ويجد الفسخ التعسفي - النادر حدوثه من طرف العامل - تطبيقاته في العديد من الحالات، نذكر منها حالة فسخ العقد وتسريح العامل بسبب مزاولته لنشاط نقابي معين، أو بسبب ميوله السياسي أو فسخ العقد وتسريحه نتيجة لمطالبته بتعديل بعض بنود العقد، والمطالبة بتسديد مستحقاته المتأخرة، أو توفير بعض وسائل الأمن اللازمة للمؤسسة. ويستتبع الفسخ التعسفي للعقد، وفقا لأحكام تشريع العمل[1]، الحق في رفع دعوة قضائية للمطالبة، إما بإلغاء قرار التسريح، أو التعويض عن الضرر اللاحق من جراء ذلك، كما سبقت الإشارة بالنسبة للعقود المحددة المدة.

وأخيرا تجدر الملاحظة، أنه إنطلاقا من مبدأ حرية العمل ثم ضرورة توفير الحماية للعامل، تعددت أنواع التسريح أو الفسخ المسبق لعقد العمل في التشريعات العمالية الحديثة، إذ يمكن تمييز عدة تصنيفات قانونية حسب تكييف التسريح أو الفسخ مثل التسريح لأسباب خاصة والتسريح التأديبي والتسريح لأسباب إقتصادية - كما سيأتي بيانه - والتي تبنى كلها على إجراءات قانونية وتنظيمية يتوجب إتباعها عند القيام بالفسخ أو التسريح، إضافة إلى الأسباب الجدية والعادلة التي يستند عليها.

---

(1) - أنظر : - المادة 73-4 من ق.ع.ع المعدلة والمتممة بالمادة 2 من القانون 96-21 المؤرخ في : 9 يوليو 1996.

الفرع الثاني : التسريح (العزل) :

يستند العزل أو تسريح العامل بسبب إرتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل أو بمناسبته، على حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة. وقد شكلت عملية تصنيف الأخطاء الجسيمة التي تمثل أسبابا حقيقية وجدية والمبررة للتسريح التأديبي، موضع خلاف فقهي وقضائي - كما سبقت الإشارة - بالنظر لإختلاف قطاعات العمل ومستوياته، ومن ثم إختلاف الأحكام القضائية في تكييف الأخطاء المهنية المتأرجحة بين الجسامة والبساطة. لذلك ومن أجل حماية مصالح العمال تتجه التشريعات الحديثة إلى إتباع أسلوب النص القانوني في التحديد النموذجي للحالات التي تمثل أخطاء جسيمة.

وقد إتبع المشرع الجزائري هذا المنهج في التعديل الذي أدخل على نص المادة 73 من قانون علاقات العمل، حيث بين الحالات التي تمثل أخطاءا جسيمة يمكن أن يترتب عليها التسريح، وذلك على سبيل التحديد العام حتى لا يتوسع أصحاب العمل في تكييف الأخطاء الجسيمة،وتشمل ما يلي:-

1- رفض العامل دون عذر مقبول تنفيذ الأوامر المرتبطة بالعمل : حيث يؤدي إمتناع العامل عن تنفيذ إلتزاماته المهنية إلى توقيف أجره وتسريحه فورا دون إخطار أو تعويض، لأن كل تأخير في تنفيذ الإلتزام يزيد من درجة الضرر اللاحق بصاحب العمل.

2- إذا أشاع دون إذن صاحب العمل طرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية: ويتعلق الأمر بحفظ أسرار العمل وعدم تمكين الغير من الإطلاع عليها دون إذن مسبق من صاحب العمل أو السلطة السلمية.

3- إرتكاب أعمال تتسبب في توقيف جماعي عن العمل : ومثالها تحريض العمال على الإضراب بغير الطرق القانونية وعصيان صاحب العمل.

4- القيام بأعمال العنف : وهي الأفعال التي من شأنها إلحاق خسائر بالمؤسسة المستخدمة، كسوء معاملة العامل لزملائه في العمل وتحريضهم بالقوة على إهمال العمل.

5- التسبب عمدا في إلحاق أضرار ببنايات وأجهزة العمل : ومثالها الإهمال العمدي بمراقبة أجهزة خطرة كلف العامل بمراقبتها.

6- تناول الكحول والمخدرات أثناء العمل : ويكفي التثبت من تناول هذه المواد أثناء العمل أو في مكانه، حتى يكيف على أنه خطأ جسيم حرصا على حرمة العمل وعدم تعريض مصالح صاحب العمل للخطر.

7- عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين : ويدخل في قبيل رفض أوامر صاحب العمل، القيام بعمل أو مهمة إضطرارية تطبيقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل المعني.

وعموما فإن تكييف الخطأ الجسيم وتنفيذ قرار التسريح[1]، يخضع لبعض الإجراءات التي يلزم صاحب العمل بإتباعها، مثل الأخذ بظروف

---

(1) - لقد إعتبر المشرع الجزائري كل من عرقلة حرية العمل ورفض العامل المعني القيام بالحد الأدنى من الخدمة خطأ مهنيا جسيما.

- أنظر : - المادتين 36 و 40 من القانون 90 02 المؤرخ في : 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم.

وملابسات إرتكاب الخطأ والإطلاع على سيرة العامل في العمل، والتأكد من نيته في إرتكاب الفعل وكذلك إتخاذ قرارالتسريح بإقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم وفقا للإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب[1]. وطبيعي فإن تقرير هذه الإجراءات يهدف إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل وعدم التعسف في تطبيق العقوبات التأديبية.

الفرع الثالث : التسريح لأسباب إقتصادية :

لقد إرتبط تسريح العمال لأسباب إقتصادية، بالتطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وما نتج عن ذلك من أزمات مالية وتجارية تلحق المؤسسات المستخدمة، إذ يتحتم عليها اللجوء إلى تخفيض عدد العمال، وهو ما اهتمت به التشريعات العمالية الحديثة، من حيث إخضاعه إلى شروط وإجراءات محددة.

1- التعريف بالسبب الإقتصادي : إرتبط مفهوم الأسباب الإقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور وتطور التكنولوجيا الحديثة، وعمليات تحديث وسائل وطرق عمل المؤسسات الصناعية والتجارية للتقليل من النفقات والزيادة في الإنتاج إضافة إلى الحالات المتكررة للأزمات الإقتصادية والمالية التي تلحق هذه المؤسسات. وقد أدت هذه الأسباب إلى بروز الحاجة للتسريح والتقليص من عدد العمال كإجراء أولي وأساسي يتخذه أصحاب العمل بغرض التقليل من الأزمات، وإعادة تشغيل مؤسساتهم وفقا لمتطلبات السوق، والوضعيات الإقتصادية الجديدة.

---

(1)- راجع في ذلك : قرار المحكمة العليا بتاريخ: 7 جوان 1983 الصادر من الغرفة الإجتماعية القاضي بنقض الحكم لعدم إثبات مجلس التأديب للخطأ الجسيم المرتكب من طرف العامل. المجلة القضائية عدد: 1 سنة 1989. ص : 188

إن تعدد وإختلاف الأسباب الإقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها، إلا من طرف صاحب العمل القادر وحده على إثبات حقيقة وجدية هذه الأسباب. لذلك حاول الفقه في البداية[1] ربط السبب الإقتصادي بالصعوبات والضغوط الظرفية المتولدة عن السوق، ثم توسع هذا المفهوم فيما بعد ليشمل كل الأسباب الإقتصادية المؤدية إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة وتحديثها. وقد أخذ المشرع الفرنسي بهذا المفهوم الواسع في قانون 3 جانفي 1975 المتعلق بالتسريح الجماعي لأسباب إقتصادية والذي حدد فيه الشروط والإجراءات المتبعة في هذا النوع من التسريح.[2]

2- تعريف التسريح الجماعي : لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محددا للتسريح الجماعي لأسباب إقتصادية، عدا ما ورد في الفقرة الثانية من المادة 69 لقانون علاقات العمل، التي نصت على أنه:" يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية. وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

وعليه فإن التسريح الجماعي عبارة عن:" فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوط إقتصادية، يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة ". فتقليص عدد العمال ينبني على السبب المشترك ولا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي، أو بسبب إنتهاء مدة العقد، وبالتالي يتم في

---

(1) – أنظر :- د. راشد راشد، المرجع السابق. ص : 238 وما بعدها

(2) – أنظر :- G.H Camerlynk، المرجع السابق. ص : 513 ، 514

شكل تسريحات متعاقبة أو متزامنة، غير أن أسباها تكون في جميع الحالات واحدة، وهذا ما يميزها عن باقي حالات التسريح الأخرى.[3]

3- شروط التسريح لأسباب إقتصادية : ينبغي على صاحب العمل قبل المبادرة بتسريح العمال لأسباب إقتصادية أن يلجأ إلى إتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات من شأنها التقليل من عدد التسريحات، تتمثل وفقا لأحكام تشريع العمل الجزائري في المبادرة بتخفيض ساعات العمل، والإستخدام الجزئي بعدد ساعات لا يقل عن نصف المدة القانونية للعمل، والإحالة على التقاعد ثم تحويل العمال إلى مؤسسات أخرى[1] . كما أضيفت بعض التدابير الأخرى من شأنها تدعيم عمليات الحفاظ على مناصب العمل لأكبر عدد من العمال، تشمل ما يلي[2] :-

1. تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل.
2. إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته، بما فيه المرتبات المتعلقة بالإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.
3. تنظيم عمليات التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمل.

---

[3] – تنص المادة 5 من المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في:26 ماي 1994 المتضمن التأمين على البطالة على أنه:" لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة،الأجراء ذوو عقد عمل =
=المحدد المدة والعمال الموسميون أو العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو إستقالة أو ذهاب إرادي". ج.ر: 34

[1] – أنظر :- المادة 70 من ق. ع. ع السابق الذكر.

[2] – أنظر المادة 7 من المرسوم التشريعي 94 09 المؤرخ في: 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. ج.ر : 34

4. إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
5. إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، وأولئك الذين يمكنهم الإستفادة من التقاعد المسبق.[3]
6. إدخال تقسيم العمل أو العمل بالتوقيت الجزئي.
7. عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

كما قررت بعض التدابير في شكل مساعدات عمومية لتجنب تقليص عدد العمال، وتتمثل في ما يلي[1] :-

- تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار إتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل إستثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة.

وبعد إستنفاذ الإجراءات والتدابير السابقة، كمراحل تمهيدية قبل إتخاذ قرار التسريح، والذي يتم وفقا للطرق والإجراءات التالية :-

أ- عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة : وهو إجراء إلزامي يتم بموجبه إعداد تقرير من طرف صاحب العمل، يتضمن جميع الإجراءات السابقة الذكر، والمتخذة لتقليص عدد العمال بالتسريح والضمانات الممنوحة لهم، إضافة إلى ذكر الأسباب الداعية لهذا التسريح، ثم يعرض على لجنة

---

(3) - أنظر :- المواد من 2 إلى 4 من المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في: 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق. ج.ر : 34

(1) - أنظر :- المادة 26 من المرسوم التشريعي السابق الذكر.

المؤسسة وفقا للنظام المتبع في فرنسا[2]، وعلى لجنة المشاركة في النظام الجزائري، أو الممثلين النقابيين عند عدم وجود هذه اللجنة، وذلك لإبداء الرأي في أجل لا يتعدى خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التقرير.[3]

ب- التفاوض الجماعي : وهي المرحلة الإجرائية التنفيذية الثانية بعد عرض التقرير على لجنة المشاركة، إذ يتوجب على صاحب العمل أو ممثله، التفاوض مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح والإجراءات المتبعة في تنفيذه، وعدد العمال المسرحين والضمانات الممنوحة لهم وغيرها من الجوانب المرتبطة بموضوع التسريح. ويتم التفاوض مع لجنة المشاركة والتنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة، في إطار إجتماعات دورية تعقد خصيصا لهذا الغرض[1]. وقد أوجبت الأحكام التشريعية ضرورة الإلتزام، أثناء الإجتماعات التشاورية حول موضوع التسريح، بتطبيق وإتباع الشروط التي تسمح بنجاح وتنفيذ الإتفاق، وتشمل ما يلي :-

1. اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الإقتضاء إلى التحكيم لحل كل خلاف يطرأ في هذا المجال.
2. قيام صاحب العمل أو ممثله بعرض وتوضيح الجانب الإقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح الجماعي والتدابير المتخذة بشأنه.
3. تمكين ممثلي العمال من طرح آرائهم وإقتراحاتهم حول الموضوع.

---

(2)- أنظر :- G.H Camerlynk ، عقدالعمل، المرجع السابق. ص : 596 وما بعدها

(3)- أنظر :- المادة 4/94 من ق.ع.ع.

(1)- أنظر :- المادة 10 من المرسوم التشريعي 09/94 المذكور سابقا.

ويترتب عن المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل وممثلي العمال، تحرير محضر يتضمن النقاط المتفق عليها، وعند الإقتضاء المسائل محل الإختلاف. كما يتم تطبيق الجانب المتفق عليه، بعد إيداع نسخة من محضر الإتفاق من طرف صاحب العمل لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا.[2]

جـ- **إخطار الأجهزة الإدارية للعمل** : بعد الإنتهاء من المراحل السابقة يقوم صاحب العمل، بإعلام المديرية المحلية للعمل والتشغيل، طبقا للقانون الفرنسي، وذلك إما لاحقا إذا كان عدد العمال لا يتجاوز العشرة، ومسبقا إذا تجاوز هذا العدد[1]، وهذا خلافا لما كان معمول به في النظام السابق، من حيث إشتراط الإذن الإداري المسبق لإدارة اليد العاملة. و لم يتضمن التشريع الجزائري نصا مماثلا بهذا الشأن مكتيفا بالنص على الإجراءات والتدابير الإلزامية السابق الإشارة إليها والتي يلجأ إليها صاحب العمل قبل مباشرة التسريح، إضافة إلى الرقابة التي تمارسها لجنة المشاركة أثناء عمليات التفاوض.

- **الضمانات القانونية للعمال المسرحين** : يترتب على التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية بعض الحقوق للعمال المسرحين، أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية وتشمل ما يلي :-

1- الحق في مهلة الإخطار : وتكون مدفوعة الأجر[2] ، تقدر كما سبقت الإشارة حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني، وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والإتفاقيات الجماعية.

---

(2)- أنظر : - المواد من 10 إلى 15 من المرسوم التشريعي الآنف الذكر.

(1)- راجع في ذلك :- Jean pellissier - et autres ، المرجع السابق. ص:314 وما بعدها

(2) - راجع المادة 21 من المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليه سابقا.

2- الحق في التعويض : ويمنح للعامل المسرح لتعويضه عن فقدان منصب العمل، ويقدر بالإتفاق مع ممثلي العمال، ويساوي على العموم أجر ثلاثة أشهر يتحملها صاحب العمل.(3)

3- الأولوية في تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة والمترتبة كديون على صاحب العمل.(1)

4- الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال آخرين بالمؤسسة المعنية.

5- الحق في الضمان الإجتماعي وتحصيل الآداءات العينية للتأمين عن المرض والأمومة، وكذا المنح العائلية في إطار نظام التأمين من البطالة.(2)

6- الحق في الإستفادة من أداءات الخدمات الإجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة الأخيرة، وذلك بالنسبة للعمال المستفيدين من التأمين عن البطالة.(3)

7- الحق في الحصول على شهادة العمل : وتتضمن البيانات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة.

هذا وتتمتع الحقوق السابقة بحماية قانونية، حيث ينتج عن الإخلال بها من طرف صاحب العمل، نشوء الحق للعامل المعني في رفع دعوى قضائية أمام القسم الإجتماعي بالمحكمة المختصة والحكم بشأنها إبتدائيا ونهائيا.

---

(3)- راجع المادة 22 من المرسوم التشريعي الآنف الذكر.

(1)- أنظر المادة 89 من ق.ع.ع السابق الذكر.

(2)- راجع المادة 11 من المرسوم التشريعي 11/94 السابق الذكر.

(3)- راجع المادة 28 من المرسوم التشريعي 09/94 السابق الذكر.

الباب الثاني

التنظيم الإجتماعي لعلاقة العمل الفردية

إذا كانت حرية العمل في إطار علاقة العمل الفردية، تمثل أهم المبادئ الثابتة للتشريعات العمالية الحديثة، فقد تدخلت الدولة بدافع إجتماعي لتضع بعض الأحكام والقيود لتنظيم مجال العمل، والحد من التنظيم الإرادي الحر لعلاقة العمل. وقد شمل هذا التدخل الإجتماعي لتأمين الحماية للعامل بصفة خاصة، مجال الأجور والضمان الإجتماعي، ووضع بعض الأحكام الخاصة بالظروف المختلفة للعمل، إضافة إلى الأحكام التي تنظم عمل بعض الفئات العمالية نظرا لما تتميز به من إختلافات ومميزات خاصة.

الفصل الأول

الأحكام الخاصة بالأجور والضمان الاجتماعي

لقد شكلت الأحكام الخاصة بتنظيم الأجور والضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) جانبا هاما من تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، لما ينطوي عليه هذا الجانب من أهمية بالنسبة للعامل في حياته الاجتماعية والمهنية على السواء.

المبحث الأول : الأجور والتعويضات المختلفة :

إن التطور الذي حصل في تنظيم الأجر بإعتباره إلتزاما يقع على عاتق صاحب العمل مقابل العمل المنجز، يعكس التغير القانوني والإجتماعي الحديث في مختلف الأنظمة المقارنة، سواء من حيث مفهومه، أو من حيث المبادئ والقواعد التي يقوم عليها والمتبعة في تحديده، أو من حيث الحماية الخاصة التي قررت له بإعتباره المصدر الوحيد لمعاش العامل وأسرته.

الفرع الأول : تعريف الأجر ومكوناته :

1- تعريف الأجر : لقد تغيرت تلك النظرة المادية الرأسمالية للأجر[1]، التي طالما إعتبرته مجرد ثمن مقابل العمل يتحدد بموجب قانون العرض والطلب، كما هو الشأن بالنسبة لتحديد سعر البضائع والسلع المختلفة. وبالتالي أصبحت النظرة الحديثة للأجر تنطلق من أبعاد وأهداف إجتماعية، تأخذ في الإعتبار إلى جانب الأهداف الإقتصادية، إحتياجات العامل وظروفه المعيشية العامة.

ورغم بروز الصفة الإجتماعية للاجر في إطار علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل، فإن طبيعته المركبة تفرض النظر إليه من الجوانب التالية :

أ- الجانب القانوني : حيث أنه يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل، الذي يفرض الإتفاق الصريح أو الضمني على مبلغ الأجر.

---

(1) يستعمل عادة مصطلح الأجر (SALAIRE) للتعبير عن مقابل العمل في إطار قانون العمل، كما يستعمل مصطلح المرتب (TRAITEMENT) في إطار الوظيفة العامة. ويستعملان الآن كمترادفين تجمعهما في اللغة الأجنبية كلمة (Rémunération).

ب- **الجانب الإقتصادي** : حيث يشكل أحد العناصر الأساسية التي تدخل في تكوين سعر تكلفة الإنتاج. مما يحتم عند تحديد الأجور الحرص على تحقيق التوازن فيما بين جميع العناصر الإنتاجية للمحافظة على القدرة الشرائية للعامل في أدنى الحالات والتحكم في الأسعار.

جـ- **الجانب الإجتماعي** : إذ يمثل المورد الأساسي والوحيد لمعيشة العامل وأسرته.

ولقد تجسدت السياسة الإجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الإمتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والإطعام، وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي، إذ عرف الأجر من هذا المنطلق بقوله:" كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى، وكل الإمتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقدا أو عينا من جانب صاحب العمل إلى العامل"[1]. وقد سلك المشرع الجزائري ذات المسلك في قانون علاقات العمل[2]، إذ إعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر.

2- مكونات الأجر : إنطلاقا من التعريف السابق، يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب إختلاف الوضع الإجتماعي والإقتصادي، ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كما يلي :

---

(1) أنظر في ذلك: G. guery- Pratique de droit du travail - Clet France 3ème édition - 1985. P 193.

(2) أنظر : المادتين 82 و 83 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

أ- الأجر الثابت : ويتكون من العناصر التالية :

1- أجر المنصب : وهو الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب، ولا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون للأجر[1]، ويتحدد عموما بواسطة النقاط الإستدلالية التي تتحدد بدورها وفقا لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط إستدلالية تقابلها قيمة مالية معينة. وتترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب، والمسؤولية وظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل.[2]

2- الملحقات المتممة لأجر المنصب : وتشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به، وتتكون وفقا للفقرة الثانية من نص المادة 81 من قانون علاقات العمل مما يلي :

2.أ- تعويض الخبرة (الأقدمية) : حيث يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني[3]، الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى أخرى حسب فترة معينة. ويمكن أن تكون الترقية أيضا من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة حسب التأهيل المهني المطلوب وتوفر منصب العمل.

---

[1] يتحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون لكافة مجالات العمل عن طريق السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية أخذا في الإعتبار جميع العوامل المالية والإقتصادية والإجتماعية للبلاد.

[2] راجع: - الملحق الخاص بالمرسوم 82 356 المؤرخ في : 20 نوفمبر 1982 المتضمن الطريقة الوصفية لتصنيف مناصب العمل المثلى. ج.ر : 47

[3] راجع: - المادة 61 من قانون السابق الذكر.

2.ب- تعويض الضرر : ويمثل التعويض عن المتطلبات والضغوط الخاصة لمنصب العمل المعني، لا سيما الجهد المطلوب في العمل، والضغوط البدنية والفكرية التي يفرضها، والمخاطر الناتجة عنه، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر، إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عن العمل، وهو ما أقره المشرع الجزائري بنص المادة 81 من قانون علاقات العمل المشار إليها سابقا، كما ألزم الإتفاقيات الجماعية بمعالجة وتحديد هذه التعويضات وأخذها في الإعتبار عند تصنيف مناصب العمل[1]، وتخفيضها أو إلغائها عند اللزوم.

2.جـ- تعويض المنطقة : وهو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة إقتصادية أو مؤهل معين يحضى بالأولوية في البرنامج الإقتصادي للدولة كما تحدده القوانين المعمول بها[2]، والإتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تحديد هذا التعويض.

2.د- التعويضات العائلية : وهي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته، إلى غاية بلوغ سن الرشد.

---

(1) راجع المادة 120/ف4 من ق.ع.ع السابق الذكر.

(2) راجع: - القوانين المالية السنوية المحددة لقائمة القطاعات ذات الأولوية كما هو الشأن بالنسبة لشركة سونطراك.

ب- الأجر المتغير (التكميلي) : وهي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات، والخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل أو بكيفية تنظيم العمل. ومن ثم تكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت عندما يتم منحها للعامل وتتمثل هذه العناصر ما يلي :

1- تعويض العمل التناوبي : وهي التعويضات المقررة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي اللذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة.

2- تعويض العمل الإضافي : وهو التعويض الذي يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية للعمل سواء كان هذا العمل بصورة دائمة أو متقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، وبشرط أن لا يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، دون أن يتعدى في جميع الحالات نسبة 20% من المدة القانونية. ويحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة[1]، ويمكن كذلك تعويض هذه الساعات عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة التي قضاها العامل في العمل الإضافي.

3- تعويض العمل الليلي : ويشمل تعويض عن العمل في الأوقات غير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة. ويمكن تقديره بمقتضى الإتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي، أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل.

---

(1) أنظر- المادتين 31 و 32 من ق.ع.ع المتممة بالأمر 21/96 المؤرخ في : 09 يوليو 1996.

4- تعويض المصاريف الخاصة : ويشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل، والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلتزم صاحب العمل بتحملها، إما قبل القيام بالمهام أو بعد الإنتهاء منها. وقد أقرها قانون علاقات العمل بالمادة 83 منه حيث نصت على أنه:" تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، إستعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، وتبعات مماثلة)".

5- الحوافز والمكافآت المختلفة : وهي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل، وبالتالي فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تتحدد حسب إختلاف قطاعات العمل ووفقا لبرامج وقواعد معدة مسبقا[1]. كما تمنح للعامل حسب ما يتطلبه منصب العمل، بعض المكافآت العينية، وهي نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل، كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها.

الفرع الثاني : طرق ووسائل تحديد الأجر :

1- طرق تحديد الأجر : يقوم أساس تحديد الأجر على العموم إما وفقا لطريقة حساب مدة أو زمن العمل، وإما على أساس مقدار الإنتاج أو كمية المردود.

أ- طريقة الدفع حسب المدة : وتعتمد هذه الطريقة على معيار المدة لتحديد مقدار الأجر وتحسب المدة بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر،

(1) راجع:- المادة 41 ف/3 من ق.ع.ع السابق الذكر.

حيث يتقاضى العامل أجره دون الأخذ في الإعتبار فروقات المردود الفردي أو الجماعي للعمل. ويتم إعتماد هذه الطريقة بشكل أساسي في عقود العمل الغير محددة المدة. وهي تحقق مصلحة العامل أساسا، حيث يتم دفع الأجر بحلول أجله المعتاد دون النظر إلى نتائج عمله[1]، بل وحتى في حالات التوقف عن العمل كالعطلة السنوية والعطلة المرضية والعطل الخاصة.

ب- طريقة الدفع حسب الإنتاج أو القطعة : حيث يتم تقدير الأجر وفقا لكمية الإنتاج أو المردود المتحصل عليه، وبالتالي يختلف أجر العامل بصورة فردية حسب إختلاف مستوى إنتاجه من حيث الكم والنوع. وتحقق هذه الطريقة مصلحة صاحب العمل بدرجة أساسية لكونها تحافظ على المستوى المرتفع للإنتاج، خلافا لمصلحة العامل إذ لا تتناسب مع كل أنواع العمل كما تؤدي إلى إرهاق العامل بفعل العناية الفائقة المطلوبة لزيادة الإنتاج، والتي تنعكس سلبا على قدرته في أداء العمل، ومن ثم ضعف الإنتاج. لهذا تستعمل هذه الطريقة حديثا لتحديد مكافآت للمردود الفردي والجماعي التي تمنح للعمال تشجيعا على تحسين مستوى الإنتاج.

ولذلك فقد عمدت تشريعات العمل الحديثة إلى الجمع بين الطريقتين السابقتين لتقدير الأجر حيث يحسب الأجر الأساسي أو الثابت مع بعض التعويضات المرتبطة به وفقا لطريقة الزمن، بينما تقدر مكافآت المردود الفردي أو الجماعي وفقا للطريقة الثانية، إذ أصبحت هذه المكافآت التشجيعية تمثل نظاما تحفيزيا للعمال للتحسين المستمر للإنتاج[2]، وفي ذلك حماية وضمان له بتمكينهم من الحصول على دخل إضافي يتناسب مع نتائج العمل.

---

(1) أنظر:- G.H Camerlynk - Le contrat du travail، المرجع السابق، ص : 516

(2) = وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل في نص المادة 82 منه والسابق الإشارة إليه.

2- وسائل تحديد الأجر : يقوم من ناحية عملية مبدأين لتحديد ووضع الأجور، الأول يتجسد في تدخل الدولة بواسطة النصوص القانونية والتنظيمية، والثاني يمثل الأسلوب التفاوضي عن طريق عقود العمل الفردية والجماعية.

أ- تحديد الأجر بواسطة النصوص التنظيمية : تتدخل الدولة لصالح العمال، عن طريق الأجهزة المختصة، بوضع القوانين والنظم المحددة لأجور العمال في مختلف قطاعات العمل. ويترجم ذلك بوضع جدول لمختلف مناصب العمل يقابل كل منصب منها رقما إستدلاليا، يمثل حاصل ضربه في النقاط الإستدلالية، الأجر المحدد للعامل، طبقا للسلم المهني أو الوظيفي للمؤسسة المعنية. وقد إعتمد المشرع الجزائري على هذا الأسلوب لتحديد الأجور في القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 الملغى، إذ وضعت تطبيقا لأحكامه آنذاك، الشبكة الوطنية لتصنيف مناصب العمل على أساس قواعد ومقاييس معينة للتصنيف.(1)

غير أن مبدأ التحديد المركزي للاجور عرف تراجعا كبيرا في تشريعات العمل الحديثة، من بينها تشريع العمل الجزائري بعد صدور قانون علاقات العمل لسنة 1990، حيث ترك المجال للطرق والأساليب التفاوضية بين العمال وأصحاب العمل في إطار العقود الفردية والجماعية للعمل.

ب- مبدأ تحديد الأجر عن طريق التفاوض : يعتبر هذا الأسلوب الأكثر شيوعا في مختلف تشريعات العمل المقارنة الحديثة، إذ يتم تحديد الأجر، إما في إطار عقد العمل الفردي بين العامل وصاحب العمل وذلك بالتفاوض

(1) راجع:- المرسوم 356/82 المذكور سابقا.

حول الأجر الأساسي ومختلف التعويضات الملحقة به، مع إحترام الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، وإما عن طريق الإتفاقيات الجماعية للعمل، حيث تدخل عملية تحديد الأجور ضمن الصلاحيات الممنوحة لممثلي العمال، وأصحاب العمل في إطار الإتفاق الجماعي، إلى جانب صلاحيات تحديد وضبط شروط العمل والحقوق والإلتزامات المترتبة على علاقة العمل.

وقد إعترف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بفعالية ونجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجور، إذ منح بنص المادة 120 من هذا القانون، صلاحيات واسعة للإتفاقيات الجماعية لتحديد وتنظيم الأجور الأساسية للعمال، إنطلاقا من الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، وكذلك مختلف التعويضات والمكافآت المقررة للمردود الفردي والجماعي. ويمثل هذا الإتجاه في تحديد الأجور الأسلوب العملي الأكثر مرونة الذي يستجيب للظروف والمتغيرات الإقتصادية والمالية الخاصة بصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة.

الفرع الثالث : حماية الأجر :

إضافة للحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، تقررت بعض المبادئ لتعزيز حماية الأجر، تنبع أساسا من صفته الإجتماعية التي أصبح يتسم بها في مختلف الأنظمة الحديثة. ويمكن إجمال هذه المبادئ فيما يلي :

1- مبدأ إمتياز الأجور عن بقية الديون : يترتب على تقرير هذا المبدأ حق إمتياز وأسبقية أجور العمال والتعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية، كالضرائب والرسوم وديون الخزينة العامة ومختلف الديون الأخرى. وقد أكدت على هذا المبدأ مختلف التشريعات العمالية الجزائرية من بينها قانون علاقات العمل الحالي،

حيث تنص المادة 89 منه على أنه:" تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.[1]

هذا ويجد مبدأ اسبقية الأجور عن بقية الديون تطبيقاته في العديد من الحالات، نذكر منها حالة إعسار أو إفلاس صاحب العمل وعدم قدرته على الوفاء بإلتزاماته المالية، حيث يتعدد المدينون، مما يستوجب المفاضلة بينهم وحماية حقوق العمال وتسديد أجورهم بالأسبقية. وكذلك في حالة المقاولة من الباطن، إذ يمكن أن يتعرض عمال المقاول من الباطن إلى عدم دفع أجورهم لعدة أسباب قد تعود إلى إعسار المقاول من الباطن أو المقاول الأصلي أو صاحب المشروع، مما يستوجب في هذه الحالة تجاوز صاحب العمل المباشر أو المقاول من الباطن، للمطالبة بدفع أجورهم من صاحب المشروع الأصلي رغم عدم وجود علاقة عمل مباشرة بينهما.[2]

2-مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور : ذلك أن كتلة الأجور المخصصة للعمال في الميزانية، لا يمكن التصرف فيها بالتحويل أو الإلغاء إضافة إلى عدم القابلية للحجز عليها من طرف دائني صاحب العمل. وقد أكدت على هذا المبدأ العديد من التشريعات من بينها قوانين المالية، التي منعت بموجب أحكامها إجراء أي عملية للحجز أو الإقتطاع من فصول الميزانية التي تتضمن النفقات المخصصة للعمال، وهو ما أشارت إليه كذلك المادة 90 من قانون علاقات

---

[1]- في حين يأتي إمتياز أجور العمال وفق أحكام القانون المدني الجزائري في الدرجة الرابعة بعد المصاريف القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة ومصاريف الحفظ والترميم.

- راجع المواد 990 إلى 992 من ق.م.ج.

[2]- راجع- المادة 565 من ق.م.ج. الآنف الذكر.

العمل بقولها:" لا يمكن الإعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها". وقد أجازت التشريعات، اللجوء إلى القضاء لرفع الحجز أو الإعتراض عند حدوثه.(1)

3- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر : كما تقررت حماية الأجر من خلال مبدأ بطلان كل تنازل كيفما كان شكله من جانب العامل عن أجره أو جزء منه، سواء برضاه أو دون رضاه. وقد أكد قانون علاقات العمل على هذا المبدأ، حيث أعتبرت المادة 136 منه، كل حكم في عقد العمل يرد مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية باطلا وعديم الأثر. ومن بين هذه الأحكام وجوب دفع الأجر بإنتظام عند حلول أجله من طرف صاحب العمل (م 88 منه).

غير أن هذا المبدأ ترد عليه بعض الإستثناءات، تسمح بإجراء إقتطاع جزئي للأجر، ودفعه على مراحل، مثل الحالات المؤقتة التي يمنح فيها العامل تسبيقا على الأجر كحالة العامل الذي يجتاز فترة تربص وغيرها من الحالات المشابهة. كما يسمح بإجراء المقاصة على الأجر، عند وجود دين على العامل لصاحب العمل، ولكن في نطاق ضيق جدا، لا يمس الصفة المعيشية للأجر بإعتباره مصدر الرزق الوحيد للعامل وأسرته.

هذا وقد قررت بعض القواعد والتدابير الأخرى تتعلق بكيفية دفع الأجر، من شأنها تعزيز الحماية الإجتماعية للأجر، وتتمثل فيما يلي :

1- قاعدة الدفع النقدي للأجر : وهي القاعدة المقررة في المادة 85 من قانون علاقات العمل، التي تقضي بإلزامية تقدير الأجر بعبارات نقدية محضة

(1) راجع:- المادة 22 من القانون 90 04 المؤرخ في : 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. السابق الذكر.

ودفعه بوسائل نقدية وفقا لما يقتضيه الحال سواء بكمية من النقود السائلة أو عن طريق الصكوك أو الحسابات البريدية والبنكية وذلك بتحويل مبلغ الأجر لحساب المعني عند حلول أجل الدفع.

وعليه فإن مخالفة هذه القاعدة يؤدي إلى بطلان آثارها حتى ولو كانت برضا العامل، حماية له من كل أشكال الإبتزاز والإستغلال. وقد كانت النظم السابقة تعتمد أسلوب المقايضة حيث يقوم صاحب العمل بتقديم أجر العامل عينا عن طريق سلع منتجة في المصنع، وتسليمه بطاقات تموين لشراء إحتياجاته من السلع والمواد الغذائية ذات النوعية الردئية والأسعار المرتفعة وذلك من المحلات التابعة لصاحب العمل، مما أدى إلى إلغاء ومنع إنشاء مثل هذه التعاونيات الإستهلاكية التابعة لأصحاب العمل، كما حدث في فرنسا بإصدار قانون 25 مارس 1910 الذي ألغى هذه التعاونيات.(1)

2- قاعدة الدفع في الزمان والمكان العاديين : تقتضي الصفة المعيشية للأجر دفعه بإنتظام وبصفة دورية كما سبقت الإشارة وهو ما يستتبع دفعه في الأماكن العادية، لإستبعاد كل الظروف والعوامل التي من شأنها تعريض الأجر للضياع والإنفاق في الوجوه غير المشروعة أو غير الضرورية. وكذلك وجوب دفعه في الأوقات والأيام العادية وعدم دفعه في أيام الأعياد والراحات الأسبوعية.(2)

3- قاعدة تسليم قسيمة الأجر : وهي الوثيقة التي يعدها صاحب العمل ويسلمها للعامل مهما كانت علاقة عمله ومدتها، وتتضمن بصفة خاصة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر الثابتة والمتغيرة، بإستثناء ما يتعلق بتسديد

---

(1) أنظر : - Jean Pélissier et autres، المرجع السابق، ص : 1042

(2) راجع المادة 2/153 من الأمر 34/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى.

مصاريف المهام والتبعات الخاصة التي يفرضها صاحب العمل على العامل[1]. وتسمح هذه الوثيقة المسلمة للعامل التحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومطابقتها للمبلغ المالي المدفوع[2]، وهو ما أكده المشرع الجزائري إذ رتبت المادة 148 من قانون علاقات العمل جزاءات مالية على مخالفة الأحكام الخاصة بتسليم قسيمة الأجر.

المبحث الثاني : الضمان الإجتماعي :

يشكل نظام الضمان الإجتماعي أو مايسمى كذلك بالتأمينات الإجتماعية، جانبا هاما من جوانب الحماية الإجتماعية التي تبسطها التشريعات العمالية الحديثة على العمال، إذ أن التعويضات التي تقدمها صناديق الضمان الإجتماعي، سواء كانت تعويضات عينية أو نقدية، تغطي مجمل المخاطر والأعباء الإجتماعية والمهنية للعمال، وتحافظ على تجديد قوة العمل.

الفرع الأول : التعريف بنظام الضمان الإجتماعي :

1- لمحة عن تطور الضمان الإجتماعي : بدأت أنظمة الضمان الإجتماعي بالظهور خلال القرن التاسع عشر للتخفيف من الآثار السيئة التي خلفتها الثورة الصناعية في أوروبا، وإضفاء الحماية على فئات من المواطنين تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم. ومن ثم إرتبطت فكرة الضمان الإجتماعي بفكرة الخطر الذي تزايد بفعل التطور الصناعي، إذ أصبح يهدد أمن المجتمع وحياته المعيشية.

---

(1) أنظر:- المادة 86 من ق.ع.ع.

(2) أنظر : Jean Péllissier et autres ، المرجع السابق. ص : 1044

لقد مر هذا النظام بعدة مراحل قبل أن يستقر في شكله الحالي، يمكن ذكر أهمها فيما يلي :

أ- **مرحلة الإدخار الفردي والمساعدة الإجتماعية** : لقد تطورت فكرة الإدخار الفردي التي لم تكن كافية لضمان أمن جميع العمال إلى ظهور نظام المساعدة المتبادلة، حيث أنشئت صناديق تمول من طرف العمال، عن طريق المساهمة بقسط من أجورهم تأمينا عن المخاطر المستقبلية المحتملة، إذ تمثل المعونة التي يتبادلها الأعضاء، التعويض من طرف الجمعية للعضو الذي يتعرض للخطر، حيث يمنح هذا التعويض من مجموع الإشتراكات. وقد ظهرت كذلك الجمعيات الخيرية للتخفيف من حدة الفقر بتقديم المساعدة للفقراء والمحتاجين. ومن ثم فإن هذه الأنظمة لم تتمكن من توفير الحماية لجميع الأفراد بسبب قلة الموارد والإمكانات المالية إضافة إلى عدم تميزها بالثبات والإستقرار.

ب- **مرحلة التأمين** : حيث ظهرت شركات التأمين الخاصة التي تسعى إلى تحقيق الربح، وتعمل على ضمان المخاطر الإجتماعية، وذلك عن طريق إكتتاب عقد بين الشركة والمؤمن له، الذي يستفيد عند تحقق الخطر المؤمن منه من مبلغ التأمين. ومع تطور المجال الصناعي وكثرة إصابات العمل تم اللجوء إلى قواعد المسؤولية المدنية ثم نظرية تحمل مخاطر المهنة، لضمان حق العامل في التعويض عن إصابات العمل. لكن فشل هذه الأنظمة في تحقيق التأمين اللازم أدى إلى ضرورة تدخل الدولة التشريعي لتأمين بعض المخاطر، كالمرض والبطالة، والتي أعتبرت بداية لظهور نظام الضمان الإجتماعي.[1]

---

[1] أستعمل إصطلاح (الضمان الإجتماعي) لأول مرة في التشريع سنة 1935 عندما أصدر الرئيس الأمريكي روزفلت قانونا للتخفيف من عدد العاطلين عن العمل نتيجة الأزمة التي لحقت بالإقتصاد الأمريكي سنة 1929.

2- تعريف الضمان الإجتماعي : لا ريب أن إختلاف النظرة إلى مجال ومقومات الضمان الإجتماعي ينتج بالأساس عن حداثة هذا النظام وتطوره المستمر، ثم عن إختلاف وسائل ومجالات المخاطر التي يغطيها من دولة إلى أخرى نتيجة لتأثرها بالظروف الإجتماعية والإقتصادية والسياسية السائدة. وعموما فإنه يمثل تلك الحماية التي يضمنها المجتمع لأفراده عن طريق وضع مجموعة من التدابير لمجابهة المخاطر الإجتماعية والإقتصادية التي يحتمل أن يتعرض لها هؤلاء الأفراد لسبب معين كنقص ملموس في الدخل أو المرض، إضافة إلى تقديم العلاج الطبي، ومنح الأداءات للعائلات ذات الأطفال.[1]

لذلك، وإنطلاقا من هذا المفهوم، يمثل نظام الضمان الإجتماعي إحدى صور التضامن الإجتماعي العمالي، يعمل عن طريق القواعد القانونية الآمرة، على تحقيق الأمن الإجتماعي والإقتصادي نتيجة لتخصيص أو إقتطاع جزء من دخول جميع أعضاء الجماعة، حيث تسمح هذه الأموال المدخرة بتغطية المخاطر الإجتماعية التي قد يتعرض لها أفراد المجتمع. ويمكن أن يتسع أو يضيق نظام الضمان الإجتماعي من حيث المخاطر المشمولة حسب إختلاف ظروف وإمكانات كل دولة كما سبقت الإشارة، وحسب درجة الإهتمام والوعي المنتشر لدى أفردها.

- - أنظر في ذلك :- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الإجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، سنة 1992. ص : 15 و 16

(1) أنظر :- مقدمة في الضمان الإجتماعي، منشورات المكتب الدولي للعمل، طبعة ثالثة، سنة 1986. ص : 2 و 3

أما في الجزائر فإن مفهوم الضمان الإجتماعي من حيث الأهداف التي يتوخاها، لا يختلف مبدئيا عما هو سائد في التشريعات المقارنة، إذ أن أول نص يؤكد على الأخذ بهذا النظام في مجال العمل، ما جاء في المادة 187 من القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، التي نصت على أنه :" يستفيد العامل من الحق في الضمان الإجتماعي"[1]. وتكريسا لهذا الحق ولتدعيم مجال الحماية من الأخطار المختلفة المرتبطة بالعمل، صدرت مجموعة من النصوص القانونية إبتداءا من سنة 1983[2]، أعادت إصلاح هذا النظام من الجانبين التنظيمي والموضوعي بطريقة أكثر شمولا عما كان سائدا في الفترة السابقة.

الفرع الثاني : التأمينات المشمولة بنظام الضمان الإجتماعي :

أمام توسع نطاق الضمان الإجتماعي رغم قيامه في الأصل لحماية عمال الصناعة، فإن الخطر الإجتماعي أصبح أكثر إستجابة إلى الحاجات الإجتماعية والإقتصادية لأفراد الجماعة. إنه يمثل حاليا كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة، مثل المرض بمصدريه العادي والمهني، والشيخوخة، إضافة إلى للحالات التي تؤدي إلى إنخفاض معيشة العامل وأسرته، كالزيادة في الأعباء العائلية وغيرها من الحالات الأخرى.[3]

---

(1) راجع:- المواد من 157 إلى 198 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المذكور سابقا.

(2) راجع:- الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 المتضمنة قوانين الضمان الإجتماعي المعدلة والمتممة.

(3) أنظر:- د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، سنة 1994. ص : 323 وما بعدها

- وأيضا القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق. ص : 20

وقد أخذت أغلب دول العالم بهذا المعيار لتحديد المخاطر الإجتماعية التي يتعين على الضمان الإجتماعي تغطيتها، من بينها التشريع الجزائري، حيث تتوزع المخاطر والحالات المشمولة[1]، على العديد من الأحكام والنصوص، وتتمثل هذه الحالات فيما يلي :

1- أداءات التأمين عن المرض : وتتضمن التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لفائدة المؤمن له وذوي حقوقه من طرف هيئة الضمان الإجتماعي، على أساس نسبة 80% من التعويضات المحددة بموجب النصوص التنظيمية، ويكون التكفل أحيانا بصورة كاملة. كما تشمل أداءات نقدية تمنح للعامل الذي يضطره المرض إلى التوقف المؤقت عن عمله وإلى غاية شفائه بنسبة 50% من أجر المنصب الصافي في الأسبوعين الأولين ونسبة 100% إبتداءا من الأسبوع الثالث إلى غاية شفاء العامل، على ألا تتجاوز المدة ثلاث سنوات كما هو محدد في الأحكام التشريعية.[2]

2- أداءات التأمين عن الأمومة (الولادة) : وتتمثل في أداءات عينية ونقدية، تغطي المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته ودفع أجر مدة التوقف عن العمل لهذا السبب، وذلك لمدة أربعة عشرة أسبوعا متتالية.[3]

---

[1] - تدرج الإتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952، المتعلق بالحد الأدنى للضمانات الإجتماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ثمانية حالات للتأمين الإجتماعي هي: 1- التعويضات عن المرض، 2- أداءات البطالة، 3- أداءات الشيخوخة، 4- أداءات الأمراض المهنية وإصابات العمل، 5- الإعانات العائلية، 6- أداءات الأمومة، 7- أداءات العجز، 8- أداءات الموجودين على قيد الحياة (وفاة العامل).

[2] راجع: - المواد من 14 إلى 22 من القانون 83/11 المؤرخ في : 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل والمتمم. ج.ر : 28

[3] راجع: - المواد من 23 إلى 30 من القانون 83/11 الآنف الذكر.

3- أداءات التأمين عن العجز : وتتضمن منح معاش العجز أو إعانة شهرية لفائدة الأشخاص الذين يصابون بعجز يفقدهم القدرة على العمل كليا أو جزئيا، حيث تمكنهم هذه المنحة من العيش طوال فترة العجز. وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، و يحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الإجتماعية، تأخذ في الإعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني ، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه.(1)

4- أداءات التأمين عن الوفاة : ويشمل هذا التأمين ذوي حقوق العامل المتوفي الذين يستدفيدون من منحة وفاة تستوفى دفعة واحدة وتقدر بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأكثر نفعا للعامل، والمتقاضى خلال السنة السابقة لوفاته والذي لا يجب أن يقل عن إثني عشرة مرة من الأجر الوطني المضمون، لتوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم بأقساط متساوية.(2)

5- أداءات حوادث العمل والأمراض المهنية : وتشمل الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه سواء داخل مكان العمل أو خارجه. ويعرفها التشريع على أنها الحوادث التي تخلف إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء قيام علاقة العمل(3). أما الأمراض المهنية فهي

---

(1) راجع: - المواد 33 و من 36 إلى 43 من القانون 83 11 السابق الذكر.

(2) راجع: - المواد 34 و 47 والمواد 50 و 51 والمادة 67 من القانون 83 11 السابق الذكر.

- وأيضا المواد 16 و 17 من الأمر 96 07 المعدل للمواد 48 و 49 من القانون 83-11 المذكور سالفا. ج.ر : 42

(3) راجع: - المواد من 6 إلى 12 من القانون 83 13 المؤرخ في: 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

على العموم تلك الأمراض الناجمة عن تفاعلات أو ترسبات للمواد أو ما شابهها، والمسببة لأمراض التسمم أو التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص.[1]

وعليه يترتب عن الإصابة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، تكفل هيئات الضمان الإجتماعي بالمصاريف التي تتطلبها العلاجات ونفقات التنقل والإقامة في المؤسسات العلاجية العادية أو المتخصصة، مهما كانت درجة الإصابة والعجز اللاحق بالعمال، ودون النظر إلى طبيعة علاقة العمل.

6- أداءات التأمين عن التقاعد أو الشيخوخة : ويشمل معاش التقاعد وفقا لأحكام القانون الجزائري ما يلي :-

- معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل نفسه.
- معاش منقول يتضمن معاش للزوج الباقي على قيد الحياة، ومعاش إلى أبناء العامل المتوفي، ومعاش إلى الأصول.[2]

وتتضمن شروط الإستفادة من معاش التقاعد، بلوغ السن المحددة للإحالة على التقاعد، وهي 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة للنساء، وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل، المقدرة بخمسة عشر سنة من العمل المنشئ لحق التقاعد، مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الإشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل. ويمكن أن ينشأ الحق في التقاعد دون شرط السن، إذا قضى العامل مدة عمل فعلي مع دفع إشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، وتخفض السن بالنسبة للنساء العاملات بخمس سنوات.[3]

---

[1] أنظر : – المادة 63 من قانون 13.83 المذكور سابقا. ج.ر : 28

[2] راجع : – المادة 5 من قانون 12 83 المؤرخ في : 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد. ج.ر : 28

[3] أنظر : – المادة 6 من القانون 13 83 المتعلق بالتقاعد المعدلة بالأمر 13 97 المؤرخ في : 31 مايو 1997 المادة. ج.ر : 28

أما عن حساب معاش التقاعد فيتم كما هو مقرر في الأحكام التشريعية على أساس المنصب الشهري المتوسط المتقاضى خلال الخمس سنوات الأخيرة على التقاعد، أوعن طريق أجر المنصب الشهري المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية[1]. وينتقل المعاش بعد وفاة العامل المتقاعد إلى ذوي حقوقه المكفولين من طرفه وهم الزوج والأولاد القصر والأصول المكفولين كما سبقت الإشارة.

7- أداءات التأمين عن البطالة : إستحدث نظام الضمان الإجتماعي في الجزائر التأمين عن البطالة نتيجة لتسريح العمال لأسباب إقتصادية أو إنهاء نشاط صاحب العمل. ويتم التأمين عن طريق إكتتاب خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة[2]، بنسبة إشتراك معينة من مجموع إشتراكات الضمان الإجتماعي تسمح بالإستفادة من أداءات هذا التأمين مع ضرورة توفر الشروط التالية[3] :-

أ- أن يكون منخرطا في الضمان الإجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث سنوات على الأقل.

ب- أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب إقتصادي.

جـ- أن يكون منخرطا ويكون قد سدد إشتراكاته بإنتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ مدة ستة أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.

---

(1) راجع : المادة 13 من القانون 12/83 السابق الذكر. المعدلة والمتممة بالمادة 2 من القانون 03/99 المؤرخ في : 22 مارس 1999. ج.ر : 20

(2)- المنشأ : بموجب المادة 30 من المرسوم التشريعي 11/94 المذكور سابقا.

(3) أنظر : المادتين 2 و 7 من المرسوم التشريعي الآنف الذكر.

كما يجب أن يتوافر في العامل المعني بعض الشروط التكميلية الأخرى تشمل ما يلي :-

أ- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.

ب- أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.

جـ- أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليص من عدد العمال، أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا.

د- أن يكون مسجلا كطالب عمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل.(1)

هـ- أن يكون مقيما في الجزائر.

وبعد إستيفاء الشروط السابقة من طرف العامل المعني بالتسريح، يستفيد من أداءات التأمين عن البطالة بعد إتمام دفع صاحب العمل لمساهمته في صندوق التامين عن البطالة. ويجب ألا تقل أداءات التامين عن البطالة عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا تزيد عنه بثلاث مرات(2). ومن ثم يخول قبول العامل في هذا النظام الحق في مجموع أداءات الضمان المستحقة للعمال ويستفيد مما يلي :-

1. التعويض الشهري عن البطالة.
2. أداءات عينية للتأمين عن المرض والتامين على الأمومة.
3. المنح العائلية.

(1) أنظر:- المادة 7 من المرسوم التشريعي 11/94 المذكور سابقا المعدلة بالمادة 2 من القانون 02/98 المؤرخ في : 02 أوت 1998. ج،ر : 57

(2) أنظر: - المادة 17 من المرسوم التشريعي 11/94 المذكور آنفا.

4. إعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.

5. الإستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الإقتضاء.

وينتهي حق العامل في الإستفادة من أداءات التأمين عن البطالة، إما بإعادة إدماجه في العمل من جديد، أو إحالته على التقاعد المسبق[1] ، وفقا للشروط المحددة في القانون.[2]

الفرع الثالث : المساهمة في الضمان الإجتماعي :

1- الأشخاص المشمولون بنظام الضمان الإجتماعي : لقد حصرت المادة السادسة من قانون التأمينات الإجتماعية المذكور سابقا، المستفيدين من الضمان الإجتماعي، وهم جميع الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني سواء كانوا وطنيين أو أجانب، ومهما كانت طبيعة علاقة عملهم يدوي أو فكري، ومهما كانت مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذين يعملون فيه عام أو خاص.

وعلاوة على ذلك يستفيد من هذا النظام الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص في القطاعات الإقتصادية والأنشطة ذات الطابع الحرفي، والتلاميذ والطلبة والأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني، وكذلك المساجين الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية، إضافة إلى الأشخاص المستفيدين من دعم الدولة لفائدة الفئات المحرومة والمعوزة.[3]

---

(1) أنظر: – المادة 20 من المرسوم التشريعي 11/94 المذكور سابقا.

(2) راجع: – المواد من 10 إلى 13 من المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في : 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق. ج.ر: 34

(3) راجع: – المادتين 4 و5 من القانون 11/83 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 08/94 المؤرخ في: 26 ماي 1994. ج.ر: 42

2- طبيعة المساهمة في الضمان الإجتماعي : تتكون العلاقة التأمينية في إطار نظام الضمان الإجتماعي من ثلاثة أطراف هم المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي والعامل وصاحب العمل.

أ- مؤسسة الضمان الإجتماعي : حيث يقوم بإدارة التأمينات الإجتماعية صندوق الضمان الإجتماعي[1]، الذي يتمتع بالشخصية الإعتبارية وذمة مالية مستقلة تمكنه من القيام بجميع التصرفات القانونية، وإكتساب الحقوق في نطاق إختصاصه. وتتكون موارده بصورة أساسية من إشتراكات أصحاب العمل، والمؤمن عليهم وبعض المبالغ الإضافية التي تفرض على صاحب العمل من جراء تأخره في أداء الإشتراكات.

ب- صاحب العمل : وهو الطرف الثاني في العلاقة التأمينية ويقصد به كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملا أو أكثر مقابل أجر، ويسري في شأنهم نظام التأمينات الإجتماعية. و لم يشترط قانون التأمينات الإجتماعية أن يكون صاحب العمل وطنيا، بل تشمل أحكامه أيضا الأجانب الذين يمارسون نشاطهم داخل الإقليم.

جـ- العامل : وهو الطرف الثالث المستفيد من التعويضات التي يضمنها صندوق الضمان الإجتماعي، حيث يستقطع الإشتراك[2] من الأجر الشهري للعامل إضافة إلى مساهمة صاحب العمل، ويوزع بنسب متفاوتة على

[1] أنظر:- المرسوم التنفيذي 92 07 الصادر بتاريخ : 04 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي والتنظيم المالي والإداري للضمان الإجتماعي. ج.ر: 02

[2] تبلغ نسبة الإشتراك الخاصة بالعامل حاليا "9%" موزعة كما يلي :-

التأمينات الإجتماعية : "1.5%" – التقاعد : "6.5%" – التأمين عن البطالة : "1.5%" – التقاعد المسبق : "1.5%".

مختلف المخاطر الإجتماعية والمهنية وفقا لما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية السارية.

هذا وإذا كانت مشاركة العامل تمثل جزءا من الأجر تستقطع من طرف صاحب العمل الذي يقوم بجبايتها لحساب صندوق الضمان الإجتماعي، فإن مشاركة صاحب العمل ظلت موضع خلاف في الفقه والقضاء الفرنسيين قديما[1] ، إذ إعتبرها البعض مندمجة مع الأجر تدفع بطريقة غير مباشرة من طرف صاحب العمل، في حين ذهب البعض الآخر إلى إعتبارها ضريبة على عاتق هذا الأخير لتمويل الصندوق، ومن ثم ليست عنصرا من الأجر، وهو ما قضت به محكمة النقض الفرنسية.

عموما فقد أخذت مختلف دول العالم بنظام الضمان الإجتماعي وطبقته بوصفه نظام إلزامي وجماعي من النظام العام[2] ، يسعى إلى تحقيق الحماية الإجتماعية والإقتصادية للعامل، وتحسين شروط وظروف العمل، وهذا رغم بعض الإنتقادات التي وجهت إليه، لكونه لم يحقق الهدف الإجتماعي الذي قام من أجله، حيث يعمل على تكريس الفقر بين أوساط المجتمع، ويساهم في تقليص حجم الإدخار، فضلا عن أن التكاليف التي يتكبدها الصندوق تؤدي إلى زيادة النفقات العامة وإختلال الميزانية فينتج عن ذلك إنخفاض حجم الإستثمارات.

---

[1] أنظر في ذلك :- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 203 و 204

[2] أنظر:- المواد من 8 إلى 16 ومن 23 إلى 45 من القانون 83/14 المؤرخ في: 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم.

الفرع الرابع : منازعات الضمان الإجتماعي:

يقصد بمنازعات الضمان الإجتماعي تلك الخلافات التي تقوم بين العامل (المؤمن له) أو ذوي حقوقه وبين هيئة الضمان الإجتماعي وذلك حول الحقوق والإلتزامات الناشئة عن أحكام قوانين الضمان الإجتماعي (التأمينات الإجتماعية)، وتشمل هذه النزاعات ما يلي:-

1- المنازعات العامة: وهي النزاعات التي تنصب على إحدى المسائل التي تدخل ضمن دائرة الضمان الإجتماعي، وغير مؤسسة على معطيات طبية، حيث تعرض وجوبا على اللجنة الولائية للطعن المسبق على مستوى هيئة الضمان الإجتماعي وذلك خلال الشهرين التالين بعد تبليغ القرار المعترض عليه والتي يتعين عليها البت في الإعتراض خلال الشهر الذي يلي تاريخ إستلام العريضة. وفي حالة الإعتراض على قرار اللجنة يرفع الطعن إلى اللجنة الوطنية للطعن خلال أجل شهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه.

هذا وفي حالة الإعتراض على قرار اللجنة الوطنية يمكن للمستفيد رفع دعوى أمام القسم الإجتماعي للمحكمة الواقعة بمقر المجلس القضائي في مدة شهر من تاريخ تبليغ القرار وفي غضون ثلاثة أشهر إبتداء من تاريخ إستلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها.[1]

[1]- أنظر المواد: 9 مكرر، 10، 11، 12 و14 من القانون 15/83 المؤرخ في: 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 10/99 المؤرخ في: 11 نوفمبر 1999. ج.ر: 80

2- المنازعات الطبية: وتختص المنازعات الطبية، بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم. وتشمل حالتين الأولى تتعلق بإحترام إجراءات الخبرة الطبية من حيث ملاءمة إجراءات الخبرة ومطابقة قرار هيئة الضمان الإجتماعي لنتائج الخبرة وضرورة تجديد الخبرة وتتميمها. أما الحالة الثانية فتتعلق بالإعتراض على قرار اللجنة الولائية للعجز فيما يخص حالات تقدير العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني، إذ يجوز الطعن في قرارت اللجنة أمام القسم الإجتماعي بالمحكمة.[1]

3- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي : وتتعلق بتلك الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية التي لها علاقة بالضمان الإجتماعي كما هو الشأن بالنسبة للمنازعات المتعلقة بالأخطاء الطبية وغيرها من المسائل التي لا يمكن أن يتولى فحصها إلا هيئة متخصصة مكونة من أطباء مختصون، أحال القانون المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي على التنظيم لتحديد تكوينها وصلاحياتها وكيفية سيرها. ويمكن الطعن في قرارات هذه اللجنة أمام الجهة القضائية المختصة.[2]

(1)- أنظر المواد: 30، 32، 33 و 37 من القانون 15/83 المعدل بالقانون 10/99 الآنف الذكر.

(2)- أنظر المواد: 40، 41 و 42 من القانون 15/83 الآنف الذكر.

الفصل الثاني

الأحكام الخاصة بالظروف والوضعيات المختلفة للعمل

إذا كانت حرية العمل من المبادئ الثابتة في مختلف التشريعات العمالية الحديثة للدول، فإن بعض الأحكام والقيود القانونية والإتفاقية، وضعت للحد من هذه الحرية لمصلحة العامل بصفة خاصة، وذلك بتنظيم مجال وظروف العمل المختلفة، منها ما يشمل جميع فئات العمال، ومنها ما يشمل بعض الفئات الخاصة، كما هو الشأن بالنسبة للأحكام الخاصة بتشغيل النساء والأطفال والمعوقين والأجانب.

المبحث الأول : الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة :

تمثل الأحكام والقيود المتعلقة بمدة العمل والعطل المختلفة، أهمية بالغة في تنظيم مجال العمل وضبط شروطه، حيث تتولى الدولة وضع هذه المبادئ والأحكام عن طريق النصوص القانونية والتنظيمية، بينما تترك بعض الجوانب التفصيلية لأطراف علاقة العمل التي تضعها وفقا لما يتلاءم مع طبيعة العمل لقطاع النشاط المعني.

الفرع الأول : مدة العمل :

يقصد بالمدة القانونية للعمل، تلك المدة أو الفترة الزمنية المحددة التي يلتزم العامل بقضائها في العمل، تنفيذا للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب العمل. ومن ثم فإن مدة العمل تندرج في إطار الضوابط الهامة التي تدخل في تشكيل الظروف والشروط العامة للعمل، سواء ما ارتبط منها بالعامل أو بصاحب العمل، وهو ما دفع الدولة إلى التدخل من أجل فرض تنظيم قانوني لأوقات العمل عن طريق تحديد حد أقصى لساعات العمل بما يحقق مصلحة العمل ويعمل على إزالة التناقض بين مصالح طرفي علاقة العمل.

ولم تكن مدة العمل تخضع لأي تحديد، قبل التدخل التشريعي للدولة وفي ظل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث كانت الساعات المقضية في العمل، تتراوح ما بين 12 و 16 ساعة في اليوم. غير أن النضال المستمر للطبقات العمالية، وإنتشار موجة المطالبة بتحقيق العدالة في العمل، أدت إلى التدخل القانوني لتنظيم هذا المجال، سواء على الصعيد الدولي أو الوطني. ففي فرنسا مثلا صدر أول قانون يحدد المدة القانونية للعمل بثماني

ساعات في اليوم، وذلك سنة 1919، ثم أعقبه قانون آخر سنة 1936، يحدد المدة الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة، ثم خفضت إلى 39 ساعة[1]، ويتجه التشريع الإجتماعي الحديث إلى تحديدها بـــ : 35 ساعة في الأسبوع.[2]

أما بالنسبة للجزائر، فقد صدر أول قانون يحدد المدة القانونية للعمل الأسبوعي سنة 1975[3]، حيث حددها في نص المادة الأولى منه بـــ 44 ساعة أسبوعيا يسري على جميع قطاعات العمل الإدارية والإقتصادية والفلاحية بإستثناء عمال الأرض الخاضعين لنص خاص. أما قانون علاقات العمل فقد حدد مدة العمل الأسبوعي بـــ 44 ساعة في ظروف العمل العادية ثم صدر قانون خاص[4] بمدة العمل، حددها بـــ 40 ساعة أسبوعيا تشمل جميع قطاعات العمل، بإستثناء المستثمرات الفلاحية، حيث حددت مدة العمل المرجعية بـــ: 1800 ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة والنشاط.[5]

أما فيما يخص توزيع ساعات العمل يوميا، فقد حدده نص المادة الثانية فقرة 2، من الأمر المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الصادر سنة 1997 المشار إليه، بخمسة أيام كاملة على الأقل، وهو ما يتلاءم مع مختلف الأعمل والأنشطة،

(1) أنظر:- G. H. Camerlynck، المرجع السابق، ص : 455 وما بعدها

(2) أنظر:- Jean Pellessier et autres، المرجع السابق، ص : 911

(3) الأمر : 30/75 الصادر بتاريخ : 29 أفريل 1975 (الملغى) المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل. ج.ر: 39

(4) الأمر : 03/97 المؤرخ في : 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل والذي ألغى المواد من 22 إلى 26 من ق.ع.ع. ج.ر: 3

(5) أنظر:- المادة 6 من الأمر 03/97 المذكور آنفا.

حيث تقوم المؤسسات بإختيار التوزيع الذي يتناسب مع طبيعة نشاطها، على أن لا تتجاوز مدة العمل الفعلي 12 ساعة في اليوم (م 7 منه). وقد رخص هذا القانون كذلك للمؤسسات التي تعمل بنظام الدوام المستمر، تخصيص فترة راحة للعمال في مكان العمل، لا تتجاوز ساعة واحدة، تعتبر نصف ساعة منها فترة عمل مقضية في مكان العمل (م 6 منه).

هذا ويمكن إستثناءا تغيير مدة العمل، سواء بالزيادة أو بالنقصان، حيث ترفع المدة المحددة قانونا بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن العمل، ويمكن أن تخفض بالنسبة للأشغال الخطرة أو الشاقة والتي يترتب عليها بذل جهد عصبي وبدني شاق، مثل عمال المناجم والمحاجر وغيرهم. وقد أحال التشريع على الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، لتحديد قائمة المناصب المعنية لتوضيح مقدار الزيادة أو النقصان لكل منصب عمل.[1]

وعليه فإن التحديد القانوني للحد الأقصى للمدة الأسبوعية للعمل وإعتبارها من مسائل النظام العام، يعكس الأهمية المهنية والإجتماعية لهذا التحديد بالنسبة للعامل، مما إستدعى ضرورة تنظيم المسائل المرتبطة بالمدة القانونية للعمل كما هو الحال بالنسبة لتنظيم العمل الليلي، وتقرير بعض الحقوق الخاصة بنظام العمل بالأفواج المتعاقبة نظرا لإختلاف أوقات العمل، وكذلك إعتبار اللجوء إلى الساعات الإضافية أمر إستثنائي، مع وجوب منح تعويض خاص بهذه الساعات.

---

(1) أنظر: - المادة 4 من الأمر 03/97 المذكور سابقا.

الفرع الثاني : العطل والراحات المختلفة :

لقد أدى الإهتمام المتزايد لتشريعات العمل المقارنة الحديثة، بالجوانب الإجتماعية والصحية للعمال، إلى تقرير مجموعة من الأحكام والنصوص تتعلق بفترات للراحة المتنوعة، منها ما هو أسبوعي، ومنها ما هو سنوي، والبعض الآخر تقرر لمناسبات الأعياد الدينية والوطنية.

1- الراحة الأسبوعية : لقد تقررت في جميع الأنظمة القانونية الحديثة، فترة راحة أسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال، من بينها التشريع الجزائري، الذي إعتمد في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال، منها نص المادة 33 من قانون علاقات العمل الحالي، التي قضت بمنح العامل يوم كامل للراحة في الأسبوع يتجدد بصفة دورية. وقد حدد يوم الجمعة للتمتع بالراحة الاسبوعية كمبدأ عام، إذ ترد عليه بعض الإستثناءات تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر، مثل حالة العمل التناوبي حيث تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام، نظرا لطبيعة نشاطها الخاص، فتندمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح راحة تناوبية.(1)

2- العطلة السنوية : لم تكن الراحة الأسبوعية وحدها كافية لإزالة آثار التعب بجميع مظاهره النفسية والفزيولوجية، حيث تقرر إعتماد مبدأ العطل السنوية المدفوعة الأجر، سواء على الصعيد الوطني أو الدولي. فقد نصت التوصية رقم 37 لسنة 1954 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، على منح العمال البالغين عطلة سنوية أمدها الأدنى أسبوعين في نهاية كل سنة من الخدمة دون

---

(1) أنظر:- المادتين 36 و 37 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

إحتساب الإجازات المرضية وإجازات حوادث العمل، على أن يستفيد القاصرون ممن هم دون الثامنة عشره من عمرهم من عطلة أطول.[1]

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فقد حذا حذو التشريعات المقارنة، من حيث تحديد مدة العطلة السنوية، بثلاثين يوما كاملة تحتسب فترها المرجعية إبتداءا من تاريخ أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى غاية ثلاثين يونيو من سنة العطلة، وتحتسب للعمال الذين عينوا خلال السنة المرجعية أعلاه إبتداءا من تاريخ توظيفهم. ويتم حساب فترة العطلة السنوية على أساس يومين ونصف يوم لكل شهر عمل دون أن تتعدى الفترة 30 يوما تقويميا لكل سنة عمل واحدة. ويمكن منح عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة، بالنسبة للعمال في المناطق الصحراوية، على أن تتولى الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية تحديد هذه العطلة.[2]

هذا، وقد أعتبر التشريع الجزائري بنص المادة 46 من قانون علاقات العمل فترات عمل لتحديد العطلة السنوية ما يلي :-

- فترات العمل المؤدى، والتي تدخل فتراها كعمل فعلي، أداه العامل لدى صاحب العمل.
- فترات العطل السنوية : وتحسب بإعتبارها عمل فعلي عند إحتساب عدد أيام العطلة السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر : وهي الفترات التي رخصها القانون، مثل فترات متابعة دورات التكوين المهني أو الثقافي، وكذا فترات التغيب التي يسمح بها المستخدم بناءا على طلب العامل.

---

(1) أنظر :- د. جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق. ص : 220

(2) أنظر :- المواد 40، 41 و 42 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

- 0. فترات الراحة القانونية المنصوص عليها، والمتعلقة بالراحة الأسبوعية وراحات الأعياد الدينية والوطنية.
- 0. فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل.
- 0. فترات البقاء في الخدمة الوطنية أو إعادة التجنيد فيها.

هذا ويمكن أن نلمس طابع الحماية الإجتماعية التي أصبغها المشرع على العامل من حيث إجازة تعليق العطلة السنوية أثناء الإصابة بمرض أو حادث وذلك من أجل الإستفادة مما تبقى من العطلة والحقوق المرتبطة بها. كما أجاز إستثناءا، تأجيل العطلة أو تجزئتها لضرورة فرضتها مصلحة الخدمة[1]، وهو ما يعني ضرورة تمتع العامل بعطلته كاملة من حيث المبدأ، ومن ثم تمكينه من المحافظة على صحته وتجديد قدرته على العمل.

3- عطل الأعياد الدينية والوطنية : تتفق مختلف الأنظمة القانونية للدول حول منح أيام للراحة مدفوعة الأجر، في مناسبات دينية ووطنية، والتي تختلف حسب إختلاف الأنظمة السياسية والإجتماعية. و لم يخرج المشرع الجزائري عن هذا المنهج، حيث أقرت المادة 54 من قانون علاقات العمل، حق الإستفادة من أيام راحة مدفوعة الأجر في مناسبات الأعياد تحدد عن طريق التنيظم، وتشمل جميع قطاعات العمل والعمال، بغض النظر عن طبيعة علاقة عملهم. ومن أمثلة العطل الدينية والوطنية المحددة بالنصوص التنظيمية :" عيد الفطر، وعيد الأضحى، وكذا عيد الإستقلال، وعيد ثورة أول نوفمبر وغيرها ".

[1] أنظر:- المواد 48، 49 و 50 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

غير أنه بالنظر للطبيعة الخاصة لبعض مناصب ومجالات العمل التي تعمل بنظام الدوام المستمر ولا تسمح بالتوقف عن العمل أو إنقطاعه، مثل بعض المصانع والمستشفيات وغيرها، أجازت التشريعات العمالية إستمرارية العمل في هذه الحالات، مع إمكانية التعويض بمنح إجازات في أيام أخرى، أو مضاعفة الأجر في حالة عدم التمكن من ذلك.

4- العطل الخاصة : وفقا للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، يمكن للعامل الإستفادة من بعض الإجازات والعطل الخاصة منها ما هو مدفوع الأجر، ومنها ما يعتبر إجازات إستثنائية غير مدفوعة الأجر.

أ- العطل الخاصة المدفوعة الأجر : وهي العطل والإجازات التي تمنح بناءا على طلب العامل، حددت شروطها وحالاتها المادة 54 من قانون علاقات العمل المعدلة وتشمل :-

- حالة تأدية العامل لمهام تمثيلية نقابية، حسب الشروط المحددة في الأحكام القانونية والإتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية.
- حالة متابعة العامل لفترة تربص أو تكوين مهني أو نقابي، وكذلك بالنسبة لتأدينه مسابقات أو إمتحانات مهنية.
- حالة وقوع المناسبات أو الحوادث الخاصة لدى العامل، وتشمل زواج العامل أو أحد فروعه أو زيادة مولود لديه أو وقوع حالة وفاة لأحد أصول العامل أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى، أو وفاة زوجه أو ختان إبن العامل.
- حالة تأدية العامل لفريضة الحج، مرة واحدة خلال حياته المهنية.
- حالة عطلة الأمومة، أو الإجازة التي تمنح للمرأة العاملة نتيجة للحمل والوضع وتبعاته، كما سبق بيان ذلك.

ب- العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر : إضافة للعطل والتغيبات الخاصة السابقة الذكر، يمكن أن يستفيد العامل من تغيبات غير مدفوعة الأجر، وذلك لأسباب عديدة قد تضطره للتوقف مؤقتا عن تنفيذ العمل، مثل المشاركة في دورات رياضية أو علمية. وقد أكد قانون علاقات العمل[1]، على الطابع الإستثنائي لهذه التغيبات، إذ أخضعها للسلطة التقديرية لصاحب العمل، وحسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

وعموما، تبرز الحكمة من وضع الأحكام والقيود المتعلقة بمدة العمل والعطل المختلفة، من حيث أنها تهدف إلى حماية قوة العمل والمحافظة على نشاط العامل وفعاليته في التنفيذ العمل، وينعكس ذلك على تهيئة الظروف الملائمة للعمل، للتقليل من حالات التغيب بدافع الإحساس بالتعب والإرهاق، وهو ما يتصل بالإعتبارات الإقتصادية للعمل المتعلقة برفع المردودية وتحسين الإنتاج.

المبحث الثاني : الوقاية الصحية وطب العمل :

يصطدم العامل أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية بمخاطر مختلفة تنشأ بصفة خاصة في مجالات العمل الصناعية نتيجة إستعمال الآلات والمواد المتعلقة بها. لذلك وضعت بعض الأحكام القانونية والتنظيمية من شأنها المساعدة على تحسين ظروف العمل وحماية العامل، تشمل تدابير وقائية صحية، يفرض الإلتزام بها على العامل وصاحب العمل على حد سواء.

[1] أنظر: المادة : 56 من ق.ع.ع. السابق الذكر.

الفرع الأول : الوقاية الصحية ومجال تطبيقها :

1- مضمون أحكام الوقاية الصحية : لقد تضمنت مختلف التشريعات الدولية والوطنية، مجموعة من التدابير والأحكام الوقائية، من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية المختلفة، الناشئة عن محيط العمل وأدواته، والتي يمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات أساسية كالتالي(1) :-

- **المجموعة الأولى** : مرتبطة بالعامل، كحالته النفسية والإجتماعية، وتظهر في قلة الوعي الوقائي والحالة الصحية وغيرها.
- **المجموعة الثانية** : مرتبطة بالبيئة والمحيط، كالإنارة والغازات.
- **المجموعة الثالثة** : مرتبطة بمواد العمل والآلات، كالإنفجارات والحرائق وسقوط الأشياء وغيرها.

ولهذا، فقد تبنت المنظمة الدولية للعمل، عدة برامج تحتوي على تدابير إجبارية في مجال الأمن والوقاية الصحية للعمل والعمال، نذكر من بينها التعليمة النموذجية رقم 1107/80، التي أصدرها مجلس المنظمة، وتخص مجال حماية العمال أثناء العمل ضد المخاطر الناجمة عن التعرض الضار لعناصر كيميائية، مثل: الفحوم الهيدروجينية وأكسيد الكربون، أو لعناصر فيزيائية وبيولوجية كالإشعاعات والأمواج الكهربائية والفطريات وغيرها. كما صدرت عن المنظمة عدة إتفاقيات وتوصيات في هذا المجال، منها الإتفاقية رقم 155 لسنة 1981، والتوصية رقم 164 لسنة 1981، الخاصتين بصحة وأمن العمال في العمل وغيرها من التوصيات المتعلقة بمختلف مجالات العمل.(2)

---

(1) أنظر: - أ. فنوح العياشي، الوقاية التقنية من الأخطار الميكانيكية، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، سنة 1981. ص : 71

(2) أنظر: - د. راشد راشد، المرجع السابق. ص : 131، 132

وقد كان التدخل التشريعي في الدول الصناعية بشكل خاص، لصالح العمال من الأطفال والنساء بداية، ليشمل تدريجيا جميع العمال ومجالات العمل المختلفة. ومن هذه التشريعات التي أقرت للعمال حق الحماية من الأخطاء المهنية، التشريع الفرنسي(1)، حيث صدرت عدة أحكام وتنظيمات هامة في في هذا المجال، من بينها قانون 23 ديسمبر 1982 الذي أنشأ لجان حفظ الصحة والأمن وشروط العمل، ثم قانون 31 ديسمبر 1991 الذي تضمن التوجيهات العملية للأحكام والإجراءات المتعلقة بتحسين أمن وصحة العمال في مجال العمل.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فقد تضمن مجموعة من الأحكام والتدابير الواسعة في مجال الوقاية الصحية، نصت عليها مختلف القوانين والنصوص المتعاقبة منها القانون الأساسي العام للعامل الملغى، الذي وضع قواعد عامة ومبدئية في شؤون الأمن والوقاية الصحية، ثم القانون الحالي المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل(2)، الذي تكفل بوضع الأحكام الخاصة بتوفير الشروط الضرورية والمناسبة للعمل. ومن بين هذه التدابير الخاصة بتحقيق السلامة والأمن في العمل، ما ورد في نص المادة الرابعة من هذا القانون، حيث أوجبت بصفة خاصة مراعاة الشروط التالية :-

1. ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج وغيرها.
2. تجنب الإزدحام والإكتضاض، وضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل وإستعمال المواد والعتاد والمنتوجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى المرتبطة بالعمل.

---

(1) أنظر :- Jean Pellessier et autres ، المرجع السابق، ص : 978

(2) الصادر بالقانون رقم 07/88 بتاريخ : 07 يناير 1988، ج.ر: 4

3. ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق والإنفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة وناجعة.

0. ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.

هذا، وقد صدر مرسوم تنظيمي يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تنطبق على حفظ الصحة وأماكن العمل[1]، حيث وضع الإجراءات العملية الخاصة بتطبيق المبادئ والأحكام الواردة في القانون المذكور، شملت على الخصوص الجوانب المتعلقة بتنفيذ العمل، سواء تلك المتعلقة بالعامل أو المرتبطة بمحيط العمل، وهو ما يبين الأهمية العملية لهذه الأحكام والقيود بالنسبة للمؤسسات المستخدمة والعمال على حد سواء.

2- الرقابة على تط · أحكام الأمن والوقاية الصحية : أنيطت مهمة الرقابة على تطبيق الأحكام والقواعد الأمنية والوقائية ببعض الأجهزة والهيئات داخل المؤسسات وتشمل لجان الصحة والأمن، وهيئات خارجية، وتتمثل في الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل.

أ- **لجان حفظ الصحة والأمن** : ويمكن أن تأخذ شكل لجان متساوية الأعضاء أو لجان تقنية، حيث تضطلع بمراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن وإتخاذ أي مبادرة من شأنها تعزيز تطبيق هذه الأحكام.[2]

ب- **مفتشية العمل** : حيث يقوم مفتش العمل بمراقبة أي تقصير أو إخلال من جانب صاحب العمل، في تطبيق أحكام وقواعد الأمن والوقاية الصحية، كما يعمل أيضا في إطار الصلاحيات المخولة له قانونا بالمراقبة التقنية للمواد والأجهزة المستعملة في العمل، بمساعدة المصالح المختصة، إذ يستطيع أن يوجه إنذارا لصاحب العمل للإمتثال إلى القوانين والتنظيمات المعمول بها، وعند عدم

[1] راجع: - المادتين 23 و 31 من القانون 07/88 السابق الذكر.

[2] راجع: - المادة 94 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

التنفيذ يحرر محضر يثبت فيه المخالفة ويوجهه إلى الهيئات المختصة لإتخاذ الإجراءات اللازمة ضد صاحب العمل المعني.(1)

الفرع الثاني : مجال طب العمل :

I – التعريف بطب العمل : إرتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل وتحسين ظروفه، حيث إنحصرت مهامه في الطابع الوقائي أساسا، ومهام علاجية إستثناءا بالنظر إلى إعتماده على الفزيولوجية والإهتمام بقوى العمل. لذلك وضع اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية والمنظمة العالمية للصحة في دورتها الأولى سنة 1950 مفهوما واسعا لطب العمل، إذ أنه:" يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي والذهني والإجتماعي للعمال في جميع المهن وترقيتها... ووضع العمال وإبقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفزيولوجي والنفسي".

لهذا، وإنطلاقا من هذه الأهمية العملية لطب العمل، وضعت التشريعات العمالية لمختلف الدول، أحكاما قانونية وتنظيمية تتعلق بإنشاء أجهزة وهياكل طبية للعمل، من بينها المشرع الجزائري الذي ألزم قانونا كل مؤسسة مستخدمة بإنشاء مصلحة لطب العمل، أو إقامة مصلحة مشتركة ما بين الهيئات على أساس إقليمي، أو إبرام إتفاق نموذجي مع القطاع الصحي، أو إبرام إتفاق مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل حسب إتفاق نموذجي.(2)

(1) راجع:– المواد من 9 إلى 11 من القانون 03/90 المؤرخ في : 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم ج.ر : 90 والمتعلق بمفتشية العمل.

(2) راجع:– المادة 14 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

هذا ويلاحظ بشأن إلزامية إنشاء مصلحة لطب العمل في المؤسسة المستخدمة أن المشرع الجزائري أخذ بمعيار مبني على أساس حساب الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهنته عندما يساوي أو يفوق المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي. ويؤدي طبيب العمل مهنته على أساس ميقاتين، الأول بمعدل ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 10 عمال يعملون في موقع شديد الخطورة، والثاني بمعدل ساعة عمل واحدة لكل 15 عاملا يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها. ويمكن الزيادة في الميقاتين المذكورين حسب مواصفات طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي طبقا للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي.[1]

2- مهام طبيب العمل : إن دور طبيب العمل، سواء كان يعمل على أساس الوقت الكامل أو الوقت الجزئي، يختلف عن دور الطبيب العادي، ذلك أن مهامه تنحصر أساسا في وقاية العمال من الأخطار والأمراض المختلفة ذات المصدر المهني وتوجيههم إلى مصالح العلاجية المختصة في حالة ثبوت المرض. وإستنادا للأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنظيم طب العمل، يمكن تقسيم هذه المهام إلى أربعة أنواع كالتالي:-[2]

أ- المهام المتعلقة بالفحوص الطبية : حيث يقوم طبيب العمل بصورة أساسية بإجراء فحوص طبية إجبارية لجميع عمال المؤسسة المعنية في نطاق التشريع المعمول به في مجال طب العمل. ويجب على العمال إجراء الفحص الطبي للتشغيل وفحوص دورية وفحوص إستئناف العمل. كما يمكن إجراء

---

[1] راجع:- المادتين 2 و 3 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في : 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل. ج.ر : 33

[2] راجع:- المواد من 13 إلى 29 من المرسوم التنفيذي 120/93 الآنف الذكر.

بعض الفحوص التكميلية للتأكد من سلامة العمل المعني وعدم إصابته بمرض معدي يشكل خطورة على بقية العمال، أو للتأكد من أنه مؤهل لمنصب العمل المراد شغله.

ب- المهام المتعلقة بالإستشارة في مجال وسط العمل : حيث يعتبر طبيب العمل مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب إتباعها لمنع وقوع حوادث العمل ولتحسين ظروف العمل وشروطه في المؤسسة، والترقية الصحية من حيث إمكانية إجراء دراسات وتحقيقات عن الأمراض والأوبئة. ويستشار أيضا فيما يخص تصميمات البناء والتنظيمات الجيدة والتغييرات المتعلقة بالأجهزة والآلات.

جـ- المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف : إن حرية طبيب العمل في الدخول إلى أماكن العمل تمكنه من الإطلاع على وسط العمل وظروفه، وتقديم الإقتراحات لاتخاذ إجراءات معينة متعلقة بالسن والمقاومة البدنية والحالة الصحية للعمال. ويقوم نتيجة لذلك بالمساهمة في تكوين العمال في مجال الأمن والإسعاف، وكذلك المساهمة في إعادة تكييف العمال المعوقين والمصابين بحوادث في العمل وإعادة تكييفهم المهني.

د- مهام العلاج الإستعجالي : حيث يتكفل طبيب العمل بالعلاج الإستعجالي للمصابين بحوادث وتوعكات في العمل، وهي المهام التي كانت تستفاد ضمنا من أحكام ونصوص القوانين السابقة، لا سيما الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

المبحث الثالث : التكوين المهني والتمهين :

لقد إهتمت التشريعات العمالية الحديثة بمجال التكوين المهني للعامل، حيث وضعت العديد من الأحكام والتنظيمات التي تناولت كيفيات وظروف ووسائل التأهيل المهني للعمال داخل المؤسسة، لتمكينهم من تحديد معارفهم المهنية، بالإضافة للتكوين المهني للأحداث في المراكز المتخصصة في إطار عقد التمهين لإعدادهم في مهنة أو حرفة معينة.

الفرع الأول : مفهوم عقد التمهين :

1- تعريف عقد التمهين: يهدف التمهين وفقا لما تتطلبه التحولات التكنولوجية الحديثة، إلى تدريب الأحداث وتكوينهم في إختصاص أو حرفة معينة، قبل الدخول في الحياة المهنية، وهو ما أشار إليه المشرع الجزائري في أحكام ونصوص القانون المتعلق بالتمهين[1] ، حيث أعتبر التمهين طريقة تمكن المتدرب من إكتساب تأهيل مهني أولي يسمح له بممارسة مهنة معينة في مختلف مجالات النشاط الإقتصادي ويتم هذا التكوين تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين، وفي إطار عقد يربط المستخدم بالممتهن.

لقد حدد القانون السابق مفهوم عقد التمهين، من حيث أنه العقد الذي يربط الممتهن ممثلا بوليه الشرعي، بالمؤسسة المستخدمة التي يلتزم بموجبه بضمان تكوين مهني منهجي وتام للممتهن، ويسجل لدى المصالح المختصة بالمجلس الشعبي البلدي بمكان التمهين، ويرسل للمصادقة عليه من طرف المؤسسة المعتمدة للتكوين المهني.[2]

---

(1) راجع: -المادة 2 من القانون 07/81 المؤرخ في:27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم. ج-ر: 96/

(2) أنظر: - المواد 5، 10 و11 من القانون 07/81 المذكور سابقا.

2- إلتزامات المتهن والمستخدم في عقد التمهين : يرتب عقد التمهين إلتزامات متابلة على كل من المتهن والمستخدم، إضافة إلى الإلتزامات الإتفاقية التي يمكن أن يدرجها الطرفان في العقد.[1]

أ- إلتزامات المتهن : وتشمل إلتزامات المتهن في إطار عقد التمهين ما يلي :

1. أداء الأعمال المسندة إليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين.
2. إحترام المواعيد القانونية والمواضبة على دروس التكوين التكميلي.
3. إحترام أوامر المستخدم في حدود شروط العقد.
4. مساعدة المستخدم في عمله بما يتناسب وقدرات المتهن الجسدية والذهنية ولا يجوز أن يكلف من طرف المستخدم بأعمال ضارة بالصحة أو تفوق طاقته الجسدية والفكرية، وذلك وفقا للتشريع المعمول به.[2]
5. تعويض الوقت الذي لم يستخدم فيه بسبب مرض أو غياب ما عدا العطل المدفوعة الأجر.

ب- إلتزامات المؤسسة المستخدمة : وتتلخص إلتزامات المؤسسة المستخدمة فيما يلي :

1. إعلام الولي الشرعي في حالة غياب المتهن المتكرر أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلزم التدخل.
2. السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح بإكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد.

---

(1) أنظر: - المادتين 18 و 19 من القانون 07/81 المذكور سابقا.

(2) أنظر: - المادة 6 من القانون 01/2000 المؤرخ في : 18 يناير 2000 المعدل والمتمم للقانون 07/81 المتعلق بالتمهين. ج.ر: 3

3. تشغيل الممتهن في أعمال أو خدمات مرتبطة بالتأهيل المهني المنصوص عليه في العقد.
4. إعلام اللجنة البلدية للتمهين في الحالات التي تستوجب تدخلها.
5. أن تكون مسؤولة مدنيا على الممتهن خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهين.

3- إنتهاء عقد التمهين : ينتهي عقد التمهين بإنتهاء مدته التي تتراوح ما بين سنة أو ثلاث سنوات على الأكثر، كما ينتهي قبل إنتهاء هذه المدة بالحالات التالية[1] :

أ- الفسخ : سواء من جانب واحد أو بالتراضي أو بحكم قضائي. وفسخ العقد من جانب واحد إذا ما تم خلال الشهرين الأولين من التمهين لا ينتج عنه أي تعويض.

ب- الإلغاء : حيث يلغى عقد التمهين وجوبا في حالة وفاة أحد الطرفين أو إفلاس المستخدم أو توقف نشاطه، أو حدوث عجز بدني دائم لأحد الطرفين، أو الإلتحاق بالخدمة الوطنية، أو التعرض المستخدم للعقوبات المنصوص عليها في قانون التمهين.[2]

---

(1) أنظر:- المادتين 23 و 24 من القانون 07/81 المذكور سابقا.

(2)- وهو ما نصت عليه المادة 13 من قانون التمهين المذكور آنفا، إذ لا يجوز إسناد مهمة التمهين للأشخاص الذين حكم عليهم لإرتكابهم جناية أو جنحة، لإخلالهم بالآداب العامة، أو حكم عليه أكثر من ثلاثة أشهر لإرتكابهم جريمة سرقة أو إبتزاز أموال أو إحتيال أو خيانة أمانة أو لإخلالهم بالتشريع المعمول به في مجال التحايل على القانون.

كما يلغى عقد التمهين في حالة إثبات مركز التكوين المهني إستحالة المؤسسة المستخدمة مواصلة القيام بالتمهين[1]. هذا و في جميع حالات الإنهاء يتوجب على المؤسسة المستخدمة، تبليغ الفسخ أو إلغاء العقد للجنة البلدية للتمهين ولمؤسسة التكوين المعنيين في أجل لا يتعدى ثلاثين يوما إبتداءا من تاريخ قرار الفسخ أو الإلغاء[2]، وقد أوجب قانون التمهين، أن تخضع النزاعات الناجمة عن عقد التمهين إلى إجراءات المصالحة المسبقة أمام اللجنة البلدية للتمهين، حيث يخطر كتابة من الطرف المتظلم وكذا من رئيس مؤسسة التكوين التابع لها المتمهن، ويتعين على اللجنة بالتنسيق مع مفتشية العمل الفصل في الخلاف خلال شهر واحد إبتداء من تاريخ إخطارها. وفي حالة عدم المصالحة أو إذا لم تبت اللجنة البلدية للتمهين خلال الأجل المحدد، يجوز للمؤسسة المستخدمة أو المتمهن اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة.[3]

4- أهمية التمهين : من خلال تحليل الأحكام والنصوص المنظمة للتمهين، يمكن أن نستنتج أهمية هذا التكوين المتخصص، والتي تظهر من جانبين :-

أ- **جانب إجتماعي:** ويتعلق بحماية القاصر بوجه خاص، من الإنحراف بعد إنهاء مرحلة التعليم الأساسي لسبب ما، ومنحه فرصة إحتراف مهنة معينة، يندمج عن طريقها في المجتمع ويصبح عنصرا فعالا ومنتجا إضافة إلى حمايته من الإستغلال وسوء المعاملة من طرف أصحاب العمل.

(1) أنظر:- المادة 8 من القانون 01/2000 المذكور سابقا.

(2) أنظر:- المادة 9 من القانون 01/2000 المذكور آنفا.

(3) أنظر:- المادة 10 من القانون 01/2000 المذكور آنفا.

ب– جانب إقتصادي : ويتعلق بتزويد المؤسسات المستخدمة بعناصر مؤهلة ومتخصصة بحكم إطلاعها على طبيعة العمل في المؤسسة مما يسمح بالمساهمة في تنميتها ورفع إنتاجها، خاصة وأن سياسة التصنيع الحديثة بفعل التطور التقني والتكنولوجي، تدفع أصحاب العمل إلى التخلي عن اليد العاملة غير المؤهلة.

الفرع الثاني : التكوين المهني في المؤسسة :

لا يقتصر التكوين المهني على التأهيل المهني في إطار عقد التمهين، بل يتعداه إلى التكوين الداخلي المستمر في المؤسسة المستخدمة، حيث ألزمت الأحكام والنصوص القانونية في هذا المجال مختلف المؤسسات بوضع برامج للتأهيل المهني المستمر للعامل، حتى يتكيف مع الظروف المهنية المستجدة، وهو ما أشار إليه قانون علاقات العمل[1]، إذ أوجب على كل هيئة مستخدمة القيام بأعمال التكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرض على أجهزة المشاركة وينفذ إما داخل المؤسسة حيث يزود العامل بدروس نظرية وتطبيقية في مجال عمله، أو في إطار بعثات تكوينية إلى المراكز المتخصصة، تتم في فترة زمنية محددة.

هذا وتتم أعمال التكوين المهني داخل المؤسسة من طرف مكونين وفقا للنصوص التنظيمية السارية، حيث يتم إختيارهم من بين عمال المؤسسة المعنية وفقا لإختصاصهم، وحسب شروط محددة يقومون بأعمال التدريس بصفة دائمة، أو كعمل ثانوي لمدة محددة. ويمكن أيضا تكليف أي عامل ذو إختصاص وكفاءة عالية للقيام بأعمال التكوين.

---

(1) أنظر:– المادة 57 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

وتظهر أعمال التكوين وتحسين المستوى الوظيفي في عدة أشكال نجملها فيما يلي[1] :

1. التكوين المهني المتخصص : ويتم في إطار التخصص والترقية الوظيفية، حيث يتلقى العامل الحالي أو المستقبلي تأهيلا يمكنه من الإستجابة لمتطلبات التحكم في منصب عمل معين.
0. تحسين المستوى المهني : ويتعلق بكل عمل تكويني يرمي إلى تكييف العامل مع منصب عمله بإستمرار تبعا للمتطلبات التي يقتضيها التطور التقني والتكنولوجي وهذا بالعمل الدؤوب لرفع مستوى العامل ومعارفه وقدراته.
0. تجديد التكوين : وهو كل تكوين يتم في إطار تحويل، ويستهدف تمكين العامل من شغل منصب عمل تختلف مهامه عن منصب عمله الأصلي.
0. محو الأمية الوظيفي : ويهدف إلى جعل العامل قادرا على القراءة والكتابة وإكتساب رصيد لغوي ومعلومات أساسية ترتبط بعمله ومحيطه.

ومن هنا، فإن أهداف التكوين المهني في المؤسسة، تظهر على العموم من حيث تزويد المؤسسات باليد العاملة المؤهلة، إضافة إلى تكييف العمال في مناصب عملهم بصورة مستمرة، وفقا للتغيرات التقنية والتكنولوجية وظروف العمل، وهو ما يعود بالفائدة على العامل من حيث ترقيته مهنيا وإجتماعيا، وحمايته من التسريح وكذا تطوير المؤسسة وتحسين إنتاجها.[2]

---

(1) راجع:- المواد من 5 إلى 8 من المرسوم 228/82 المؤرخ في : 4 سبتمبر 1982 المتعلق بالتكوين المهني في المؤسسة. ج.ر: 36

(2) راجع:- المادة 4 من المرسوم الآنف الذكر.

هذا ويحتفظ العامل خلال فترة التكوين المحددة من طرف المؤسسة بالأجر الأساسي، وجميع الحقوق المرتبطة بالأقدمية، إضافة إلى إستفادته من الخدمات الإجتماعية. وتتحمل المؤسسة المستخدمة، نفقات التكوين ومصاريف التنقل، عند إجراء التكوين خارج المؤسسة، وذلك في إطار التنظيم المعمول به.[1]

المبحث الرابع: الأحكام الخاصة ببعض الفئات من العمال:

تستلزم العديد من الإعتبارات السياسية والإجتماعية والإقتصادية، وضع أحكام وقيود خاصة ببعض الفئات العمالية، التي تتميز عن بقية العمال بمميزات خاصة، تتطلب إحاطتها بظروف عمل وشروط تستجيب لمقاييس العمل المطلوب تنفيذه. وتشمل هذه الأحكام الخاصة عمل الأحداث والنساء والمعوقين، وكذلك بعض الإستثناءات الواردة على عمل الأجانب.

الفرع الأول: الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث:

يشكل إعتماد حد أدنى لسن تشغيل الأحداث أهمية بالغة من حيث حمايتهم من المخاطر المختلفة، سواء تعلق الأمر بإتمام مرحلة التعليم الإلزامي، أو من حيث حماية نموهم الجسمي والنفسي السريع التأثير وجميع المشاكل والآثار السلبية المرتبطة بذلك[2]. وتختلف الدول في تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث حسب إختلاف بناتهم الإجتماعية والإقتصادية، وتتراوح على العموم، بين 12 و 16 سنة، وتحدده الإتفاقيات الدولية بستة عشره سنة كحد أدنى، وهو سن التمييز في القانون المدني.

---

[1] أنظر: - المادة 36 من المرسوم السابق الذكر.

[2] راجع: - الأحداث في قوانين العمل العربية والأجنبية، منشورات مكتب عمل العرب، رقم 7، سنة 1984. ص: 27

أما المشرع الجزائري، فقد إتبع منهج غالبية التشريعات العمالية المقارنة، من حيث تحديد السن الدنيا لتشغيل الأحداث بستة عشره سنة، إذ نصت المادة 15 في فقرتها الأولى من قانون علاقات العمل على أنه: "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشره سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناءا على رخصة من وليه الشرعي...".

وبذلك لا يجوز توظيف الأحداث، إلا بتوافر الشروط التالية :-

0. ألا يقل سن تشغيل القاصر عن 16 سنة : وبذلك يكون المشرع قد منح أهلية أداء خاصة، فرضت لإعتبارات إجتماعية وإقتصادية معينة.

0. الحصول على رخصة من الولي الشرعي : ويتجسد ذلك بتقديم رخصة مسبقة محررة وفقا للشكل القانوني المطلوب، وبمقتضى هذا الشرط تعتبر أهلية الأداء هذه مقيدة.

0. حالة عقود التمهين : حيث تخضع لأحكام وشروط خاصة، ينظمها قانون التمهين الصادر سنة 1981 المشار إليه سابقا، والذي حدد السن الدنيا لإبرام عقد التمهين بخمسة عشره سنة، وفقا لنص المادة 12 منه.

عموما، فإن مسألة تشغيل الأحداث لم تسترع إنتباه تشريعات العمل الداخلية فحسب، بل تعدته إلى المجتمع الدولي، حيث أصدرت المنظمات الدولية والإقليمية، العديد من الإتفاقيات والتوصيات، بهدف حماية الأحداث من جميع المخاطر المهنية، أثناء تشغيلهم.

وتتلخص أهم المبادئ والأحكام الدولية الواردة لحماية الأحداث فيما يلي :-

- منع تشغيل الأحداث في بعض المهن التي تتضمن جانبا من الخطورة مثل: العمل في المحاجر والمقالع وقاع البحر وغيرها، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في الفقرة 3 من المادة 15 من قانون علاقات العمل، حيث منعت إستخدام العمال الأحداث في الأشغال الخطرة أو تلك التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بالصحة.
- منع تشغيل الأحداث ليلا إذا دعت الضرورة لذلك، وإعتبارا للمخاطر الناجمة عن العمل الليلي.
- إجراء الكشف الطبي للأحداث قبل تشغيلهم، إذا لم يكون بالغين سن الثامنة عشره، وهذا للتأكيد على سلامتهم البدنية.
- ضرورة وضع حد أدنى لسن التعليم العام أو الإلزامي، وهو المبدأ الذي إستدعى وضع حد أدنى لسن تشغيل الأحداث.

الفرع الثاني : الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء :

الأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكرا أو أنثى على السواء، لا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة، وهو ما أكدت عليه المادة 17 من قانون علاقات العمل، حيث تعد كل الأحكام التي تميز بين الجنسين الواردة في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، باطلة وعديمة الأثر، إذ يتمتع الجنسين بحرية مزاولة العمل، والحصول على ذات الأجر عندما تتماثل مناصب العمل، وتستخدم ذات المعايير في التصنيف والترقية المهنية.

غير أنه مراعاة للإعتبارات النفسية والفزيولوجية والعائلية للمرأة، وضعت التشريعات العمالية المقارنة، أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، من بينها التشريع الجزائري، حيث منع تشغيل الأحداث من كلا الجنسين، الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة، من العمل ليلا، ثم عمم هذا المنع على جميع العاملات البالغات السن القانونية للعمل، مع أنه منح مفتش العمل صلاحية الترخيص للنساء بالعمل ليلا، عند الضرورة وفي حالات خاصة[1]، كما قررت أحكام أخرى للمرأة العاملة، نذكر من بينها، حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة وتقرير ساعة يوميا للأم المرضعة، وغيرها من الأحكام الأخرى.

هذا وقد تقررت بعض العقوبات المدنية والجنائية، حين مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف عمل الأحداث والنساء من طرف أصحاب العمل[2]، إضافة للجزاء المدني المتعلق ببطلان كل علاقة عمل تقوم مخالفة لأحكام التشريع المعمول به، ويكون البطلان مطلقا وعديم الأثر، إلا من حيث الأجر المستحق عن عمل تم تنفيذه.[3]

أما على الصعيد الدولي، فقد إهتمت المنظمات الدولية والإقليمية بتشغيل النساء فقررت عن طريق الإتفاقيات الدولية المبرمة، العديد من المبادئ الهامة لحماية النساء العاملات، وتحقيق المساواة بين الجنسين، نذكر من بينها منع تشغيل النساء ليلا كمبدأ عام، ومنع تشغيلهن في المناجم والمحاجر وتحت سطح الأرض، وجميع الأنشطة البالغة الخطورة، ثم تقرير عطلة الحمل للأم العاملة، وفترة راحة للأم المرضعة، وغيرها من المبادئ والأحكام التي تتطور بتطور المناقشات والدراسات العملية التي تجري دوليا بهذا الشأن.

---

(1) راجع: - المادتين 28 و 29 من ق.ع.ع السابق الذكر.

(2) راجع: - المادتين 140 و 141 من ق.ع.ع السابق الذكر.

(3) أنظر: - المادة 135 من ق.ع.ع الآنف الذكر.

الفرع الثالث : الأحكام المتعلقة بتشغيل المعوقين :

لم يهمل المشرع الجزائري، على غرار التشريعات العمالية المقارنة، دور المعوقين في المجتمع، وضرورة إدماجهم وتأهيلهم المهني، حيث أصدر عدة أحكام ونصوص تنظيمية خاصة بهذه الفئة من المجتمع نذكر منها المرسوم المتعلق بالمركز الوطني الإستشاري لحماية المعوقين(1)، والمرسوم المتعلق بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا(2)، ثم المرسوم المتعلق بتشغيل المعويقن وإعادة تأهيلهم المهني(3). أما قانون علاقات العمل، فقد أشار في المادة 16 منه، إلى وجوب قيام المؤسسات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

هذا وينصرف مفهوم المعوق وفقا لما ورد في المادة الثانية من القانون رقم 39 لسنة 1975 المتعلق بالتأهيل المهني المصري، إلى:" كل شخص أصبح غير قادر على الإعتماد على نفسه في مزاولة عمله أو القيام بعمل آخر أو الإستقرار فيه، ونقصت قدرته في ذلك، نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو جسدي أو نتيجة لعجز خلقي منذ الولادة". كما حدد هذا القانون أيضا مفهوم التأهيل المهني للمعوق بأنه:" تقديم الخدمات الإجتماعية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمعوق وأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه ".(4)

---

(1) المنشأ بالمرسوم 397/81 المؤرخ في : 26 ديسمبر 1981. ج.ر: 52

(2) المنشأ بالمرسوم 338/81 المؤرخ في : 12 ديسمبر 1981. ج.ر: 50

(3) الصادر بالمرسوم 180/82 المؤرخ في : 15 ماي 1982. ج.ر: 17

(4) أنظر: - د. حسن كيرة، المرجع السابق. ص: 231، 232

وقد حدد المرسوم المتعلق بتشغيل المعوقين، وإعادة تأهيلهم المهني، المشار إليه سابقا في المادة الرابعة منه، أصناف المعوقين كالتالي :-

1. **المعوقون القاصرون حركيا** : والمقصود به القصور الجراحي والتقويمي والعصبي وإصابات داء المفاصل.
2. **المعوقون القاصرون جسديا** : وهم المكفوفون والصم البكم والأشخاص المصابون بإضطرابات النطق.
3. **المعوقون القاصرون المزمنون** : وهم العاجزون عن التنفس وأصحاب المزاج التريفي ومرض السكر والقلب.
4. **مختلف القاصرون بدنيا** : وهي مختلف الإعاقات الأخرى لا سيما المخلفات الناتجة عن حادث أو مرض مهني.

وقد أقر هذا القانون من جهة أخرى، حقوق المعوقين في التشغيل وإعادة تأهيلهم المهني وتكوينهم من طرف مؤسسات التكوين المهني المختصة، وتوفير الوسائل اللازمة التي تكفل لهم هذا التكوين الذي يكون مجانا في أغلب الحالات. كما تتولى بالمقابل، مراكز التكوين المختصة بتكوين المستخدمين المؤهلين اللازمين للتكفل بإعادة تكييف المعوقين مهنيا، وتتولى هذه المراكز تمكين المعوقين من مناصب شغل ملائمة بعد تكوينهم.

وعموما، فإن مختلف التشريعات العمالية المقارنة، أحاطت عملية تشغيل المعوقين بحماية خاصة، تشمل الجوانب التالية :-

1. ضرورة تخصيص مناصب شغل للمعوقين في حدود نسب معينة تستجيب لشروط التأهيل المطلوبة.

2. تحقيق مبدأ المساواة في تنفيذ العمل بين مختلف فئات العمال من بينهم العمال المعوقين مع إمكانية منحهم بعض الحقوق التي تتفق مع حالتهم ووضعيتهم المهنية الخاصة.

2. ضرورة منح رخص تغيب و عطل خاصة للعمال المعوقين لإعادة تأهيلهم المهني أو إجراء المعاينة الطبية المطلوبة بصورة دورية ومستمرة أو غيرها من الاجراءات التي تتطلبها كل حالة من الحالات الخاصة للإعاقة، والممكن تنظيمها وضبطها بواسطة الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية وفقا لما أشار إليه تشريع العمل الجزائري.

الفرع الرابع : الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب :

تضع مختلف التشريعات العالمية المقارنة، بعض القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها، وذلك لحماية اليد العاملة الوطنية من المزاحمة الاجنبية، ثم المحافظة على أمن الدولة واستقرارها. لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب، حيث نصت المادة الثالثة من القانون المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب الصادر سنة 1981. على منع تشغيل الأجانب الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني المطلوب[1]، ثم قيد بقانون لاحق عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة.[2]

---

[1] الصادر بالقانون رقم 10/81 المؤرخ في : 11 جويلية 1981 ج.ر : 28

[2] راجع في ذلك:- المادة3 من المرسوم276/86 المؤرخ في:11 نوفمبر 1986 المتضمن شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.

ج.ر: 46

- وأيضا :- المادة 21 من ق.ع.ع المذكور سابقا.

عموما يمكن أن نستخلص من خلال دراسة الأحكام والتنظيمات المتعلقة بتنظيم تشغيل الأجانب، مجموعة من الشروط يتمثل أهمها فيما يلي[1]:

1. الحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة وتحمل جميع البيانات الخاصة بالعامل الأجنبي، و الأسباب التقنية المؤدية إلى تشغيله.
2. لا يمكن تشغيل الأجنبي إلا إذا كان يحمل الشهادات والمؤهلات المهنية المطلوبة والتأكد من أن منصب العمل المعني، لا يمكن شغله من طرف مواطن جزائري.
3. لا يمكن تشغيل الأجنبي إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني لا تتوفر فيه الشروط المحددة في التشريع المعمول به.
4. ان يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد بسنتين قابلة للتجديد، بناء على تقرير معلل من الهيئة المستخدمة. و يمكن تسليم رخصة العمل أو تجديدها للأزواج الأجانب للمواطنين الجزائريين والجزائريات.

هذا ويترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي، بعض الحقوق والإمتيازات، من بينها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، على أساس التصنيف المعمول به، وكذلك الحق في الراحات والعطل المختلفة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا. ويخضع بالمقابل لبعض الإلتزامات العامة والخاصة كما هو الشأن بالنسبة للإلتزام بعدم ممارسة أي نشاط مربح خلال فترة عمله، وعدم ممارسة أي نشاط سياسي مهما كان شكله. وقد ألزم القانون المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، العامل الأجنبي أن يقدم جواز أو رخصة العمل

[1] راجع: - المواد من 9 إلى 21 من المرسوم 276/81 السابق الذكر.

كلما طلبت ذلك السلطات المختصة. كما يجب عليه أن رغب في ترك منصب عمله أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا قبل 15 يوما من تاريخ فسخ علاقة العمل مع بيان الأسباب المبررة لذلك.[1]

أما من حيث الإلتزامات المتعلقة بصاحب العمل، فقد أوجب القانون على كل هيئة تشغل عمالا أجانب، أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب، على أن ترسل هذه القائمة إلى مصالح العمل المختصة إقليميا، وإعلامها بكل فسخ لعقد العمل مع الأجنبي خلال مدة 48 ساعة، ويتعين على الأجنبي أن يعيد جواز العمل المؤقت للهيئة المختصة خلال مدة خمسة عشره يوما على الأكثر التي تلي تاريخ فسخ علاقة العمل.[2]

هذا وتنتهي علاقة عمل الأجنبي ببعض الطرق الخاصة والمتميزة بالنظر إلى خصوصية هذه العلاقة، إذ يمكن للطرفين طلب فسخ العقد قبل ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ، ويمكن فسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق ودون تعويض في حالات الإخلال الخطير للعامل الأجنبي بأحد إلتزاماته مثل، التخلي عن منصب عمله، أو عدم الإلتحاق بعمله في الآجال المحددة.[3]

(1) أنظر: - المواد من 5 إلى 8 من المرسوم 276/86 السالف الذكر.

(2) أنظر: - المادتين 21 و 22 من المرسوم الآنف الذكر.

(3) أنظر: - المادة 25 من المرسوم الآنف الذكر.

الباب الثالث

علاقات العمل الجماعية

لم يقتصر التشريع العمالي الحديث على تنظيم علاقات العمل الفردية فحسب، بل شمل أيضا مجال علاقات العمل الجماعية، حيث تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في وضع وتنظيم شروط العمل وضوابطه، وتتجسد صور هذه العلاقات الجماعية التي تقوم أساسا بين ممثلي العمال وبين أصحاب العمل، في إبرام وتنفيذ الاتفاقيات الجماعية، ثم إنشاء الهياكل النقابية للدفاع عن حقوق ومصالح العمال، إضافة إلى طرق ووسائل حل التراعات الجماعية للعمل.

الفصل الأول

اتفاقيات العمل الجماعية والهياكل النقابية في المؤسسة

تنشأ إتفاقيات العمل الجماعية عن طريق التفاوض بين أصحاب العمل وممثلي العمال، بغية تحسين شروط العمل وظروفه، وتحقيق منافع أكثر للعمال. ومن ثم تظهر أهمية تواجد التمثيل النقابي القوي، الذي يستطيع التفاوض والمساومة لتحقيق المطالب العمالية في شكل إتفاق يسري على الجميع، ويتمتع بالصفة الإلزامية في التطبيق.

المبحث الأول : اتفاقيات العمل الجماعية :

تمثل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أساس التعاون والتضامن الداخلي بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، لتحقيق التنظيم الاتفاق لضوابط وشروط العمل. لذلك تحرص التشريعات العمالية الحديثة، على تحديد الإطار التنظيمي العام لهذه الإتفاقيات، وما يمكن أن تتضمنه من شروط وحقوق تكميلية أكثر نفعا من تلك الواردة في القوانين والتنظيمات السارية.

الفرع الأول : مفهوم الاتفاقية الجماعية وشروطها :

1- تعريف الاتفاقية الجماعية : تعتبر الاتفاقية الجماعية[1] إتفاق بين طرفين متعاقدين. أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي، أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد، والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل، وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدها بصورة جماعية.

ويلاحظ في هذا المجال أن قانون علاقات العمل[2]، ميز بين الإتفاقية الجماعية، التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل، والضمانات الإجتماعية، وبين الإتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط. ويمكن أن تبرم هذه الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية مهما كان

(1) أنظر : المادة 114 من ق.ع.ع المعدلة والمتممة بالأمر 21/96 السابق الذكر.

(2) أنظر : المادة 115 من ق.ع.ع السابق الذكر.

مستوى التفاوض، سواء محليا أو جهويا أو وطنيا، حيث تمثل في مجموعها وسيلة تنافس مشروع فيما بين المؤسسات لتحسين شروط العمل والأجور.[3]

وعليه يتم التفاوض حول موضوع الإتفاقية والإتفاق الجماعي بناء على طلب أحد الطرفين، بواسطة لجان مختلطة مشكلة من :-

- الممثلين النقابيين، وممثلي الهيئة المستخدمة، أو صاحب العمل، في شكل لجان متساوية الأعضاء، وبعدد يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء لكل طرف مفاوض وذلك في الإتفاقيات أوالإتفاقات الجماعية للمؤسسة.
- ممثلي النقابة أو النقابات، وممثلي أصحاب العمل، بالنسبة للإتفاقيات الجماعية المشتركة، وبعدد لا يتجاوز إحدى عشر عضوا مفاوضا لكل طرف.[1]

2- شروط إبرام الإتفاقيات الجماعية : يشترط لإبرام الإتفاقيات الجماعية، شروط موضوعية وأخرى شكلية، على غرار الشروط الواجب توافرها في العقود المدنية الأخرى :

أ- الشروط الموضوعية : يشترط في الإتفاقية الجماعية، ذات الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية، مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال، والأقدمية في العمل[2]. كما يجب أن يكون سبب الإتفاقية مشروعا غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم، ويكون هدفها تحسين شروط العمل وتنظيمها.

---

(3) أنظر :- Jean Pellissier et autres، المرجع السابق. ص : 778

(1) أنظر :- المادتين 123، 124 من ق.ع.ع السابق الذكر.

(2) أنظر :- المادة 44 من القانون 14/90 المؤرخ في : 02 يوليو 1990 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي المعدلة بالمادة 12 من القانون رقم 30/91 المؤرخ في : 21 ديسمبر 1991. ج.ر : 68

ب- الشروط الشكلية : يشترط في الإتفاقية الجماعية، شكلية الكتابة، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية وفقا لأحكام قانون علاقات العمل كما سبق الذكر. ومن ثم يجب أن تحرر الإتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عددا من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق، والتي تهم عددا كبيرا من العمال. ويتم إشهار الإتفاقية في أوساط جماعات العمال المعنيين، ووضع نسخة منها في كل مكان العمل مميز للإطلاع عليها. كما تسلم نسخة قصد تسجيلها، إلى مفتشية العمل، وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الإختصاص، حسب الإتفاقية، إذ يقدمها الطرف الأكثر إستعجالا في الإتفاقية.[1]

3- طبيعة الإتفاقية الجماعية : لم تعد الإتفاقية الجماعية، مجرد إتفاق إرادي يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة[2]، حيث يتكون على أساس تعاقدي، بالنظر للإتفاق الإرادي للطرفين المتعاقدين الذي يشكل أساس الإتفاقية. كما أنها تشتمل على الجانب التنظيمي المتجسد في رقابة الدولة على الإتفاقية، ووضع إطارها التنظيمي بواسطة التشريع، وهو ما يفسر إكتسابها للقوة الإلزامية في التطبيق، وإمتداد أثرها للعمال التابعين لمجال العمل المعني، والغير متسببين للهيئات الموقعة على الإتفاقية.

على هذا الأساس، فإن الإتجاه الحديث للتشريعات العمالية المقارنة من حيث توسيع النطاق المهني للإتفاقية الجماعية، تبرز بوضوح أهميتها العملية، إذ أن تعزيز دور الإرادة المشتركة والحوار الإجتماعي لتنظيم العمل، يساعد على ثبات العلاقات المهنية، بملاءمة وتكييف نصوص وبنود الإتفاقيات والإتفاقات

[1] راجع- المادتين 119، 126 من ق.ع.ع السابق الذكر.

[2] راجع ولمزيد من التفصيل :- د. راشد راشد، المرجع السابق. ص : 247 وما بعدها

الجماعية، حسب مجالات العمل وخصوصياته لاسيما في المجال الصناعي، مما يقلل من حجم نزاعات العمل، وتفادي مساوي التدخل التشريعي في المجالات التفصيلية للعمل.[1]

الفرع الثاني : مضمون الإتفاقية الجماعية ومجال تطبيقها :

1 – مضمون الإتفاقية الجماعية : لقد أدرج تشريع العمل، جميع الموضوعات الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه ضمن الإتفاقيات الجماعية، والتي تشمل على وجه الخصوص ما يلي[2] :

- التصنيف المهني وما يرتبط به من أجور أساسية والتعويضات التكميلية، كالأقدمية والساعات الإضافية ومكافآت المردود الفردي والجماعي وتعويض المنطقة، مع مراعاة الأحكام السارية فيما يخص الحد الأدنى للأجور وعدم التمييز في الجنس والسن ما عدا حالات عقود التمهين الخاضعة لأحكام خاصة.
- تحديد مقاييس العمل، بما فيها توزيع ساعات العمل الأسبوعي حسب طبيعة عمل المؤسسة، وتحديد مدة العمل بالنسبة لمناصب العمل التي تتضمن جانب من الخطورة أو فترات توقف عن النشاط.
- تحديد فترات التغيبات الخاصة التي يمكن أن تمنح لبعض فئات العمال.
- تحديد بعض الشروط الخاصة لعمل النساء والأحداث.

---

(1) راجع :- د. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل الجماعية، دار الكتاب المصري القاهرة، طبعة أولى 1989. ص : 93 وما بعدها

(2) أنظر :- المادة 120 من ق.ع.ع السابق الذكر.

- تحديد فترة التجربة، ومدة الإخطار المسبق.
- تحديد الإجراءات المتبعة في حالة وقوع نزاع جماعي.
- كيفية تنظيم التكوين المهني.
- الإجراءات المتبعة بشأن تعديل الإتفاقية أو إنهائها.

2- حدود سريان الإتفاقية الجماعية : تسري الإتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل، التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي يشملهم نطاق تطبيق هذه الإتفاقية كما تلزم بتطبيق أحكامها كل من يوقع عليها. وتصبح الإتفاقية ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز التنفيذ، ويمتنع عليهم الإخلال بحسن تنفيذها، إذ يترتب على خرقها نشوء الحق في رفع دعوى قضائية للمطالبة بتنفيذ الإلتزام المتعاقد عليه، مع الإحتفاظ بالحق في طلب التعويض عن الأضرار الناتجة بسبب خرق هذه الإتفاقية.[1]

3- إنتهاء الإتفاقية الجماعية : تنتهي الإتفاقية الجماعية وفقا لأحكام القانون الجزائري بالحالات التالية :

- تنتهي بإنتهاء مدتها المحددة، ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي إستمرارها إلى غاية التوصل إلى إبرام إتفاقية جديدة.[2]
- نقض أو طلب فسخ الإتفاقية كليا أو جزئيا بمبادرة أحد الأطراف، بشرط ألا يتم ذلك خلال الإثني عشره شهرا التي تلي تسجيلها. ويبلغ النقض إلى الطرف المتعاقد الآخر برسالة مضمونة، وإرسال نسخة إلى مفتش العمل وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها الإتفاقية المعنية. ويترتب على تبليغ النقض

---

(1) راجع: - المادتين 127، 128 من ق.ع.ع السابق الذكر.

(2) أنظر: - المادة 117 من ق.ع.ع الآنف الذكر.

شروع الأطراف خلال أجل ثلاثين يوما في مفاوضات لإبرام إتفاقية جديدة دون أن يؤثر هذا النقض على وضعية عقود العمل المبرمة في ظل الإتفاقية السابقة.[1]

- الإلغاء من طرف الجهة القضائية المختصة وبمبادرة من مفتش العمل عند ملاحظة مخالفة الإتفاقية للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما[2]، وهو ما يتطلب تعديل الإتفاقيات كلما دعت الضرورة إلى ذلك لتنسجم والتطورات الإقتصادية والإجتماعية لعالم الشغل.

المبحث الثاني : التنظيم (المنظمة) النقابي :

لقد إرتبط قيام التنظيمات النقابية بنشوء وتطور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن التاسع عشر. ومن ثم أصبحت تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن إنشغالات العمال ومطالبهم المهنية والإجتماعية، لا سيما في ظل التشريعات العمالية الحديثة، التي عملت من حيث المبدأ على تكريس الحقوق والحريات النقابية بهدف إحداث التوازن المطلوب في علاقات العمل.

الفرع الأول : مفهوم التنظيم النقابي :

1- تعريف التنظيم النقابي : لقد كانت أساليب الإستغلال والإضطهاد التي مارسها أصحاب العمل على الطبقة العاملة، في ظل النظام الرأسمالي، من الأسباب الرئيسة التي أدت إلى نشوء موجة من الإحتجاجات والإضرابات، كان أولها إضراب عمال الطباعة بفرنسا سنة 1539، لمدة أربعة أشهر مطالبين

---

[1] أنظر : - المواد 131، 132 و133 من ق.ع.ع السابق الذكر.

[2] أنظر : - المادة 134 من ق.ع.ع المعدلة بالأمر 21/96 المذكور سابقا.

بتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور، وتلتها العديد من الإضرابات والإحتجاجات العمالية في مختلف القطاعات المهنية، نظمتها التكتلات المهنية والنوادي الخيرية العمالية أنذاك[1]. ومن ثم أدى تصاعد الوعي العمالي، ومواصلة الإحتجاجات إلى إنتزاع الإعتراف بالتنظيمات النقابية وممارسة نشاطها للدفاع عن حقوق العمال المهنية والإجتماعية.

أما في الجزائر، فإن تاريخ الحركة النقابية يعود إلى الفترة الإستعمارية حيث أنشأ أول تنظيم نقابي من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1910، ثم إنظم العمال الجزائريون بفرنسا، بعد الحرب العالمية الأولى إلى الإتحادية العامة للعمال (EGT). لذلك أعتبر نشوء الإتحاد العام للعمال الجزائريين في شهر فيفري من سنة 1956، نتيجة للخبرة التي إكتسبها العمال في صفوف التنظيمات النقابية بفرنسا، والتي حاولت خلال هذه الفترة تغيير الوضع الإقتصادي المتميز بالإستغلال الكلي من طرف الإقطاعيين الأوروبيين والسيطرة على النشاطات الإقتصادية الأساسية.[2]

لقد أصبح الحق النقابي من ضمن المبادئ المنصوص عليها في الدساتير الحديثة لمختلف الدول، حيث إستتبع ذلك إعتراف التشريعات العمالية المقارنة، بتكوين الهياكل والتنظيمات النقابية التي يعرفها الفقه الرأسمالي على أنها: "منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم". ومن ثم فإن التنظيم النقابي يتميز بأنه تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة

---

[1] أنظر:- د. عبد الله حنا، الحريات النقابية في القطاع الخاص، أهمية الثقافة العمالية وأثرها في التنمية، دورة علمية للمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر من 1978/04/30 إلى 1978/05/10. ص : 272

[2] راجع:- د. راشد راشد ، المرجع السابق. ص : 255

وبطريقة تتصف بالإستمرارية، بالنظر لديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي لتحقيقه.(1)

وعليه، كرست التشريعات العمالية المقارنة، ممارسة العمل النقابي بأحكام ونصوص خاصة، كما هو الشأن بالنسبة للتشريع الجزائري الذي إعترف دستوريا بمبدأ الحق النقابي(2)، ثم وضع الإطار التنظيمي للنقابة عن طريق القانون الذي تجسد بالقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السابق الإشارة إليه، حيث حدد وظائفها المهنية والإجتماعية بإعتبارها منظمة تتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية لتمكينها من مزاولة نشاطها.

2- تأسيس التنظيم النقابي : يمكن للعمال والمستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة أو قطاع النشاط الواحد، تأسيس تنظيم نقابي يتولى الدفاع عن مصالحهم المهنية، وذلك بطلب يقدمه الأعضاء المؤسسون إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية المحلية، أو إلى الوزير المكلف بالعمل فيما يتعلق بالتنظيمات النقابية المشتركة بين الولايات أو النقابات الوطنية(3). ويتم تأسيس النقابة بإيداع تصريح التأسيس لدى الهيئات العمومية المعنية، والذي يرفق وجوبا بملف يتكون من(4) :

- قائمة بأسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذلك حالتهم المدنية ومهنهم وعناوين مساكنهم.
- نسختان مصادق عليهما من القانون الأساسي.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

---

(1) أنظر :- د. عبد الله حنا ، المرجع السابق. ص : 274

(2) تنص المادة 56 من دستور 1996 على أنه : " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " .

(3) أنظر :- المادتين : 2 و 10 من القانون 14/90 السابق الذكر .

(4) أنظر :- المواد : 8، 9 و 12 من القانون الآنف الذكر .

هذا، ويتمتع أعضاء التنظيم النقابي بعد تأسيسه بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع والتنظيم الساري المفعول وكذلك القانون الأساسي للنقابة.

3- التنظيم والأهداف : تعمل التنظيمات النقابية بمختلف أنواعها، سواء النقابات الحرفية أو نقابات عمال الصناعة، في إطار الأهداف المحددة في التشريع المعمول به، والقانون الأساسي للتنظيم النقابي كما سبقت الإشارة، ويمكن أن يباشر بعد التأسيس الأعمال التالية :-

- التقاضي لدى الجهات القضائية المختصة: حيث يستطيع التنظيم (المنظمة) النقابي التفاوض وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية، أي يمكن للنقابة مباشرة أي دعوى قضائية سواء تعلق الأمر بمصالح أعضائها (العمال)، الفردية أو الجماعية أو ذات مصالح الهيئة التي يمثلها.
- تمثيل أعضاء النقابة أمام السلطات العمومية.
- إبرام أي عقد أو إتفاقية لها علاقة بهدفه.
- إقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط النقابي المسموح به.(1)

(1) راجع:- المادة : 16 من القانون 14/90 السابق الذكر والمعدلة بالقانون 30/91 المؤرخ في : 21 ديسمبر 1991 والقانون 21/96 المؤرخ في : 10 يونيو 1996. ج.ر: 36

ومن ثم، فإن النقابات العمالية، تعمل بصورة أساسية على تحقيق الأمن الإقتصادي للعمال، المتجسد في ضمان إستمرارية علاقات العمل، وإستقرارها بما يتقرر من أحكام وشروط تتضمنها عقود العمل الجماعية إضافة إلى المطالبة بزيادة الأجور[1]، التي أصبحت تتطلب في ظل السياسات الإقتصادية الحديثة ذات التوجه الحر، الوعي العمالي عن طريق تحسين نوعية الإنتاج والمشاركة في تخفيض تكاليفه. كما تعمل النقابات على تحقيق الحماية الإجتماعية للعمال عن طريق المشاركة في تقديم الخدمات الإجتماعية وتوجيهها، ووضع برامج التكوين النقابي والمهني لجميع الفئات العمالية، وكذلك التمثيل والدفاع عن المصالح والحقوق الفردية المهنية للعمال مثل حضور الممثل النقابي في مجالس التأديب والدفاع عن مبدأ المساواة بين الذكور والإناث، أو في حالة تشغيل عامل بطريقة مخالفة للقانون وغيرها من الحالات المشابهة.

4- الإنتهاء والحل : لقد أشار القانون إلى ثلاث طرق لإنهاء نشاط التنظيم النقابي[2] :

أ- **الحل الإرادي** : حينما يجمع الأعضاء على حل تنظيمهم النقابي وإنهاء نشاطه.

ب- **الحل التنظيمي** : حينما يدرج في القانون الأساسي شرط فاسخ أو أجل محدد للنقابة.

---

(1) راجع: - د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق. ص : 51 وما بعدها

(2) راجع: - المواد : من 27 إلى 30 من القانون 14/90 السابق الذكر.
وأيضا المادة : 31 المعدلة بالقانون 30/91 السابق الذكر.

جـ- الحل أو الإنهاء القضائي : إذ يمكن أن يعلن عن الحل من الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى ترفع من طرف السلطات العمومية أو أي طرف آخر له مصلحة، وهذا في حالة مزاولة نشاط مخالف للقوانين والتنظيمات السارية، أو غير مذكور في القانون الأساسي للتنظيم النقابي. ويسري أثر الحل إبتداءا من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن. ويمكن للمحكمة مصادرة أملاك التنظيم النقابي المعني مع الإحتفاظ بحق طلب إستعادة المساهمات العقارية للأعضاء على حالتها يوم وقوع الحادث وفقا لما نص عليه القانون الأساسي، والذي يبين أيضا أيلولة الممتلكات في حالة الحل الإرادي أو الحل التنظيمي.[1]

الفرع الثاني : حماية الممثل النقابي :

يساهم تشكيل التنظيم النقابي التمثيلي في إطار علاقته مع الهيئة المستخدمة، على ضمان تحقيق وتطابق حقوق العمال مع التنظيمات السارية، حيث يساهم بشكل أساسي فيما يلي :

- تطبيق الأحكام السارية والمتعلقة بتنظيم العمل، ويمارس الرقابة على تطبيق إجراءات الأمن والوقاية الصحية في المؤسسة.
- المساهمة في مفاوضات الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة، ومن ثم ضمان تطابق مصالح العمال ومصلحة صاحب العمل، والمساهمة أيضا ضمن لجان المشاركة في دراسة وإقتراح الإجراءات التي من شأنها تقليص عدد التسريحات لأسباب إقتصادية.

[1] أنظر :- المادتين : 32، 33 من القانون 14/90 السابق الذكر.

- كما تستشار إتحاديات العمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية، وكذلك في مجال التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.[1]

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف، والمحافظة على حسن يسر النشاط النقابي، أكدت التشريعات العمالية المقارنة على حماية الحرية النقابية وتدعيمها لتحقيق مصلحة العمل والعمال، مع ملاحظة التفاوت والإختلاف بين هذه الدول، سواء النامية أو الدول المصنعة، في مستوى وطبيعة التشريع العمالي، ونشاط الحركات النقابية من الجانب الآخر، نتيجة التفاوت في درجة التنمية والتصنيع وإختلاف طبيعة الأنظمة السياسية، إضافة إلى إختلاف درجة الوعي النقابي لدى العمال وممثليهم.[2]

وقد حرص المشرع الجزائري، على توفير الحماية القانونية لمزاولة النشاط النقابي وفقا للقوانين والتنظيمات السارية، حيث نصت المادة 50 من القانون المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المشار إليه على أنه:" لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية، وعند تحديد الترتيب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الإجتماعية ".

---

(1) راجع:- المادتين : 39 و 40 من القانون 90/14 المتممتين بالقانون 91/30 السابق الذكر.

(2) أنظر:- د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق. ص: 53، 54

ومن ثم، أحاط المشرع الممثل النقابي ببعض الضمانات الخاصة في مجال التأديب لحمايته من تعسف صاحب العمل بسبب نشاطاته النقابية، حيث منع المستخدم من توقيع العقوبات التأديبية، بما فيها العزل والتحويل نتيجة قيام ومزاولة الممثل النقابي لنشاطاته النقابية. كما علق مباشرة أي عقوبة تأديبية بسبب الأخطاء المهنية، بضرورة إعلام التنظيم النقابي المهني، ومنح إختصاص تحديد الأخطاء ذات الطابع النقابي إلى التنظيمات النقابية.[1]

أما فيما يتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها في توقيع العقوبة على الممثل النقابي، فهي ذاتها المتبعة في تأديب بقية العمال الآخرين. وتخضع العقوبات التأديبية للرقابة الإدارية والقضائية، إذ يمكن لمفتش العمل تقديم طلب بإعادة الممثل أو المندوب النقابي لمنصب عمله، عند تعرضه للعزل التعسفي من طرف صاحب العمل، وفي حالة الرفض يتم إخطار الجهة القضائية المختصة التي تبت بحكم نافذ في أجل 60 يوما من تاريخ الإخطار.[2]

عموما، فإن بسط الحماية القانونية على الممثل النقابي لمزاولة نشاطه في إطار التنظيمات السارية، والإلتزام بالتطبيق السليم لهذه النصوص من جانب الهيئة المستخدمة، من شأنه تعزيز روح التعاون والتفاهم بين الطرفين، عن طريق الحوار والتشاور والإقناع لا سيما عند تفهم المشاكل والصعوبات الإقتصادية التي تعترض المؤسسة، وموازنتها بمطالب وإنشغالات العمال لتحقيق مصلحة العمل.

---

[1] راجع:- المادتين : 53، 54 من القانون 30/91 السابق الذكر.

[2] راجع:- المادة : 56 من القانون 14/90 المتممة بالأمر 12/96 المؤرخ في : 10 يوليو 1996.

ج.ر : 23

الفصل الثاني

منازعات العمل الجماعية

إرتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية، بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل إنتزاع حقوقها، وتحسين ظروف العمل، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل. لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية أو الدولية، قد إهتمت بهذا الجانب، حيث نظمت الطرق والوسائل المختلفة، لتسوية المنازعات الجماعية، سواء بالطرق الودية كالمفاوضات، والمصالحة والتحكيم، أو عن طريق التهديد والقوة كالإضراب وغلق المؤسسة من طرف صاحب العمل.

المبحث الأول: التعريف بالمنازعات الجماعية للعمل والطرق الودية لحلها:

لقد وضعت التشريعات العمالية المقارنة، بعض الإجراءات والوسائل الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية التي تقوم بين جميع العمال أو بعضهم، وبين صاحب العمل. وتشمل هذه الوسائل، إجراءات داخلية للتسوية، تبدأ بالمفاوضات المباشرة، ثم خارجية، وتشمل المصالحة والوساطة والتحكيم.

الفرع الأول: تعريف المنازعات الجماعية للعمل:

لقد إهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم ظاهرة الخلافات الجماعية للعمل، بإعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول، تؤدي إلى تهديد الأمن والسلم الإجتماعي. ومن ثم أصدرت بعض التوصيات لمنع تطور المنازعات الجماعية للعمل، وحلها بداية بالطرق التفاوضية كما هو الشأن بالنسبة للتوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951، المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، حيث أوجبت إنشاء هيئة للتوفيق الإختياري للمساهمة في منع تطور منازعات العمل، تتكون من مندوبين لأصحاب العمل والعمال بنسب متساوية. كما أخذت بالتحكيم الإختياري الذي يكون بموافقة طرفي النزاع، ومنعت اللجوء إلى الإضراب أو غلق المؤسسة لإبقاء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم.[1]

وإنطلاقا من هذا الإهتمام الدولي بالمنازعات الجماعية للعمل، الذي يعبر عن الإعتراف بوجود تناقض وإختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة، يمكن ملاحظة الإرتباط الوثيق لموضوع

---

[1] أنظر:- د. راشد راشد، المرجع السابق. ص: 283، 284

المنازعة الجماعية، بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل وحلها بعمل جماعي. ومن ثم فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات بإعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال، كان دافعا قويا لمختلف التشريعات العمالية المقارنة، للإعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل، ووضع طرق تسويتها بهدف المحافظة على توازن العلاقات العمالية، وتحقيق الأمن والسلم الإجتماعي المنشود.

وعلى هذا الأساس، فإن المنازعات الجماعية للعمل، تمثل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل، أو بين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب عمل[1]. وبالتالي يجب توافر الشرطين التاليين لكي تكون المنازعة جماعية :-

أ- **أن يكون النزاع جماعي في أطرافه** : حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة. وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

ب- **أن يكون موضوع المنازعة جماعي** : حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال، وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل، أو الزيادة في الأجور، وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة، والذي يرتبط أهمها بالظروف الإجتماعية والمادية والتقنية للعمل.[2]

---

(1) أنظر:- المادة : 2 من قانون 02/90 المؤرخ في : 06 فبراير 1990 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. ج.ر : 06

(2) أنظر:- د. أحمد زكي بدوي، المرجع السابق. ص : 69

وقد أوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد[1]، على أصحاب العمل وممثلو العمال، عقد إجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية، حرصا منه على التقليل من منازعات العمل، وإزالة العوامل التي من شأنها زيادة حدة التوتر والخلاف.

عموما، فإن شرط جماعية أطراف المنازعة، يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي، وتحقيق المصلحة المشتركة للعمال[2]، سواء تعلقت، هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين أو تعديله أو مراجعته، كالمطالبة بالزيادة في الأجور، تحسين ظروف العمل وغيرها من الحالات، التي أصبحت تعتمد أساسا على الحوار والتفاوض كأداة مثلى لتحقيق الأهداف المشتركة.

الفرع الثاني : الطرق الودية لحل المنازعات الجماعية للعمل :

تختلف التشريعات العمالية المقارنة، في الأخذ بالأساليب والظروف الودية لحل منازعات العمل الجماعية، حسب إختلاف أنظمتها السياسية والإجتماعية. وتشمل على العموم المفاوضات المباشرة، المصالحة، والوساطة، ثم التحكيم.

1- المفاوضة المباشرة : وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية؛ حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال[3]، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل، لتبادل

---

[1] راجع:- المادة 4 من القانون 90 02 السابق الذكر والمعدلة بالقانون 91 27 المؤرخ في : 21 ديسمبر 1991.

[2] أنظر :- د. محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية. حول تشريعات العمل العربية، المرجع السابق. ص: 75، 76

[3] أنظر :- المادة : 4 2 من القانون 90 02 الآنف الذكر، المعدلة والمتممة.

الأراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح. وقد تكون المفاوضة المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول[1]، كما قد تكون إجراء إختياري، إذ تحيل التشريعات إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل لتنظيم الإجتماعات بين الطرفين، كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري[2]. غير أن هذا الأسلوب كثيرا ما لا يحقق أهدافه، إعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر، ومن ثم يتم اللجوء إلى أسلوب المصالحة.

2- المصالحة : يتم اللجوء في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة إلى المصالحة والتوفيق، حيث يقوم طرف أجنبي محايد سواء كان قاضيا أو مفتش العمل، أو موظفا، ببذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع المطروح. وقد يكون هذا الإجراء إختياريا، كما قد يكون إجباريا في تشريعات بعض الدول من حيث اللجوء إليه في حالة فشل التسوية الداخلية، وهو إجراء يلقى إهتمام أغلب الدول[3]، كما هو الشأن على المستوى الدولي، إذ أخذت به منظمة العمل الدولية في التوصية، رقم 92 السابقة الذكر.

هذا وتختلف تشريعات الدول في تنظيم أجهزة المصالحة وتحديد صلاحياتها في حل النزاع المعروض عليها، وقد أناط المشرع الجزائري هذه المهمة إما إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الإتفاقيات الجماعية للعمل، وإما إلى مفتشية العمل عند عدم الإتفاق على لجان أو أجهزة خاصة. وإذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع النزاع

---

(1) راجع:- أ. أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المرجع السابق. ص : 170

(2) أنظر : المادة 3،4 من القانون 90 02 السابق الذكر. المعدلة والمتممة.

(3) أنظر : أ. أحمية سليمان، المرجع الآنف الذكر. ص: 173

وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، التي تقوم بمجرد إعلامها بالنزاع، بإستدعاء طرفي المنازعة لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى الأربعة أيام الموالية للإخطار بهدف تسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع.(1)

وعند إنقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 15 يوما إبتداءا من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها. والتي تعد بمثابة إتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائما بشأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي إتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا. وفي حالة فشل المصالحة في كل مسائل الخلاف الجماعي أو بعضها، يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح، ويمكن للطرفين في هذه الحالة اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.(2)

3- الوساطة : هي صورة أعلى درجة في المصالحة، حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم بإقتراح الحلول للنزاع المطروح، بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة. والوساطة إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول، وقد يكون إختياريا في البعض الآخر، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري، الذي يعرف الوساطة في المادة العاشرة من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بأنها : " إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

(1) راجع: - المادتين : 5 من القانون 90 02.
وأيضا المادة : 6 المعدلة والمتممة بالقانون 91 27 السابق الذكر.

(2) راجع: - المادتين : 8 من القانون 90 02. المعدلة بالقانون 91 27 وأيضا المادة : 9 منه.

وبعد إنتهاء الوسيط من دراسة كل المعطيات والوثائق المقدم إليه خلال المدة المحددة من قبل الأطراف، يقدم إقتراحه بخصوص النزاع المطروح في شكل توصية مسببة ومعللة للأطراف الذين لهم حق القبول أو الرفض، مع إخطار مفتش العمل بالإقتراح المقدم والمعروض على الطرفين المعنيين.[1]

4- التحكيم : يتم اللجوء إلى التحكيم بعد إستنفاذ الطرق الودية السابقة، بإعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، حيث يقوم الحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية[2]. وقد يكون اللجوء إلى التحكيم إختياريا بإتفاق الطرفين المتنازعين، أو إجباريا عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية. كما قد تكون نتيجة التحكيم ملزمة للطرفين أو غير ملزمة. وتختلف الدول في تحديد الجهة التي تتولى التحكيم، إلا أنه غالبا ما يتم إختياره من بين القضاة، ويتولى أطراف المنازعة إختيار المساعدين في هيئة التحكيم.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فقد أحال بنص المادة 13 من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها إلى قانون الإجراءات المدنية لتنظيم إجراءات التحكيم وكيفياته. وبالتالي يتوجب على الطرفين المتنازعين أن يختارا كل منهما حكما عنه، على أن يتفق المحكمان المعنيان على إختيار وتعيين حكم مرجح من بينهما. ويتم الإتفاق على التحكيم بحضور المحكمين المختارين ويثبت الإتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي كما

---

(1) أنظر : - المادة : 12 من القانون 90/02 السابق الذكر.

(2) أنظر : - د. محمد هلال ، المرجع السابق. ص : 92

يجب أن يحدد الإتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين[3] وإلا كان باطلا. ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقا أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما، وهو ما يرد النص عليه عادة في الإتفاقيات الجماعية.

أما في حالة عدم الإتفاق على تعيين المحكم أو المحكمين من طرف أحد المتنازعين أو كلاهما، يرجع الأمر إلى رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم أو المحكمين بناء على عريضة ترفع إليه، على أن ينتهي المحكمين من مهمتهم ويصدرون قرارهم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تعيينهم.[1]

وعليه، فإن القانون الجزائري أخذ بنظام التحكيم الإختياري، كما هو الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي والتونسي[2]، إلا أنه مع ذلك أخذ بمبدأ التحكيم الإجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه، خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال والذين يعملون في القطاعات الاستراتجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الإضراب، وهذا بعد ممارسة الوسائل الاخرى لتسوية كالوساطة والمصالحة.[3]

[3] أنظر: – المادتين : 443، 444 من القانون 66 154 المؤرخ في : 08 يونيو 1966 المعدل والمتمم المتضمن قانون الإجراءات المدنية.

[1] أنظر: – المادة : 13 من القانون 90 02 السابق الذكر.

[2] أنظر: – أ. أحمية سليمان . المرجع السابق. ص : 186

[3] أنظر: – المواد : من 43 إلى 56 من القانون 90 02 السابق الذكر.

الفرع الثالث: مدى إختصاص القضاء في حل المنازعات الجماعية للعمل:

رغم أن بعض الأنظمة القانونية للدول تأخذ بعرض النزاع على القضاء الذي يتولى النظر في الدعوى من الناحية القانونية فيما إذا كانت تتعلق بتفسير وتطبيق النصوص القانونية والتنظيمية وإتفاقيات وإتفاقات العمل الجماعية[4]، إلا أن المنازعة الجماعية لا تعتبر خاضعة للحلول القضائية في الأصل لأنها ذات طابع مهني أو إجتماعي أو إقتصادي، وهو ما دفع المشرع الجزائري إلى وضع الآليات والوسائل الخاصة السابقة الذكر لحل المنازعة الجماعية، مع أنه يحيل في بعض الحالات إلى القضاء المختص للنظر فيها وتشمل ما يلي:-

أ- تفسير وتطبيق الإتفاقيات الجماعية وإتفاقات المصالحة : وهو ما ورد في نص المادة 22 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل السابق الذكر، التي تحيل إلى المحكمة المختصة بالنظر في قضايا تطبيق وتفسير الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية أو إتفاقات المصالحة.

ب- حالة إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب : وهو ما ورد في نص المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب السابق الذكر فيما يتعلق باللجوء إلى القضاء المختص (الإستعجالي) لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب وعندما يستهدف هذا الإحلال عرقلة حرية العمل.

---

[4]- أنظر:- د.محمد هلالي، المرجع السابق. ص : 93

جـ- حالة تمثيلية التنظيمات النقابية : وهو ما ورد في نص المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي المذكور سابقا حيث أعتبرت كل نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات (المنظمات) النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة، (القسم الإجتماعي) في أجل لا يمكن أن يتجاوز60 يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن المعارضة أو الإستئناف.

المبحث الثاني : الإضراب عن العمل :

يعتبرالإضراب عن العمل من الوسائل الأكثر عنفا وتطرفا، لحل الخلافات الجماعية، وفرض المطالب العمالية، يتم اللجوء إليه عادة بعد إستنفاذ الطرق والوسائل الودية. وقد أصبح من الحقوق الدستورية في مختلف الدول، تناولته تشريعات العمل بالتنظيم من حيث كيفية مباشرته وحدوده والآثار المترتبة عليه.

الفرع الأول : الحالات المختلفة للإضراب :

يعتبر الإضراب وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية للعمل، يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية، ومن ثم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل، أوترك منصب العمل، تعتبر تصرفا إنفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك.

ويتخذ الإضراب عن العمل عدة أشكال وأساليب تتمثل فيما يلي[1] :

---

[1] راجع:- د. راشد راشد المرجع السابق. ص: 294 وما بعدها

1- الإضراب التقليدي : وهو الأسلوب الأكثر شيوعا، ويعني التوقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا. ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة، مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل.[1]

2- الإضراب بالتناوب : ويقصد به الإضراب الجزئي والمتتابع، حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل. لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيما دقيقا من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل. كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضررا من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظرا لإستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المشابهة.

3- الإضراب المتكرر والقصير : ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين، أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل. ويكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامة على صاحب العمل من الإضراب التقليدي، لأنه يؤدي إلى إضطراب نظام الإنتاج، نتيجة للتوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة وفجائية.

4- الإضراب البطيء : ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس. وبالتالي يستتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة. ويعد هذا النوع من

---

(1) راجع: المادتين : 27، 38 من القانون 02/90 السابق الذكر.

الإضراب، الأقل حدوثا لأنه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال، ويؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل.

5- الإضراب الإيجابي أو المبالغة في النشاط : ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط والمبالغة فيها، وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج، أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها.

وعموما، فإن الإضراب عن العمل، مهما كان أسلوبه، يمثل ظاهرة قوة، يعمل على تحقيق المطالب العمالية، بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة. ومن ثم تظهر أهميته في إجبار صاحب العمل على تعديل قراراته والرضوخ للمطالب العمالية، إضافة إلى دوره في نشر الوعي وتدعيمه لدى الطبقة العمالية، وهو ما يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية والإقتصادية في الدولة مما يستدعي ضرورة إنجاح الطرق الودية لتسوية المنازعات الجماعية القائمة[1]، بإزالة العوامل التي تزيد من حدة التوتر.

الفرع الثاني : آثار الإضراب :

يترتب على ممارسة حق الإضراب والشروع فيه وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به، بعض الآثار يمكن إجمالها فيما يلي :

1- وقف علاقة العمل : يترتب على ممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام التشريع المعمول به[2]، وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهائها، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين. ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف

(1) أنظر:- د. محمد هلال، المرجع السابق. ص : 86

(2) أنظر:- المادة 01/32 من القانون 02/90 السابق الذكر.

العامل أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء العقد، بل سببا للفسخ عند اللزوم[3]، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الإحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، وأقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم، إضافة إلى الإمتناع عن تعيين عمال آخرين، قصد الإستخلاف، إلا في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة، أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة.[4]

وعليه، لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع، بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل، وتستثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيع العقوبات التأديبية وفقا لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة، كما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص، أو الإتلاف العمدي للأشياء والممتلكات أو الإخلال بنظام الأمن، وغيرها من الحالات التي تجيز التسريع لسبب حقيقي وجدي. وما عدا ذلك فإن حالات الإنهاء المتخذة من طرف صاحب العمل لا تمثل فسخا تعسفيا فحسب، بل أيضا تسريحا غير مشروع.[1]

هذا ويترتب على وقف علاقة العمل، وفقا لما توصل إليه إجتهاد القضاء الفرنسي[2]، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع[3]، عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب، حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه

(3) أنظر: – د. راشد راشد، المرجع السابق. ص : 302
(4) راجع: – المادة : 33 من القانون 02/90 الآنف الذكر.
(1) أنظر: – د. راشد راشد ، المرجع السابق الذكر. ص : 303
(2) أنظر: – J- Pellissier et autres ، المرجع السابق. ص : 1138
(3) أنظر: – المادة : 02/33 من القانون 02/90 السابق الذكر.

الفترة مما يجعل التعويض عن الأضرار يقع على عاتق العمال المتسببين فيه. كما يتحملون نتائج الأضرار التي تلحق بهم، كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل وحوادث الطريق التي لا تكون مضمونة من طرف صندوق الضمان الإجتماعي، إضافة إلى عدم إحتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية، وكذا التعويض عن عدم التمتع بها.

2- توقف الأجر عن فترة الإضراب : تتوقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب عن إنتاج آثارها، مما يستتبع عدم تنفيذ الإلتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل إنطلاقا من الصفة التبادلية للإلتزامات في عقد العمل. ومن ثم يكون الإقتطاع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع، أي مخالفا للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به، والتي تشمل وفقا للتشريع الجزائري ما يلي[1] :

- إستكمال جميع شروط التسوية الودية للنزاع.
- موافقة العمال على الإضراب في إطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض، بحضور نصفهم على الأقل وبموجب الأغلبية المطلقة وعن طريق الإقتراع السري.
- إنتهاء أجل الإشعار المسبق الذي يجب أن لا يقل عن ثمانية أيام إبتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.

هذا ويمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع إتفاق بين الطرفين بعد إنتهاء الإضراب. حسب الحكم الوارد في نص المادة 02/33 من القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية المشار إليه سابقا.

---

[1] راجع: - المواد : من 28 إلى 30 من القانون 02/90 السابق الذكر.

وكذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ إرتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والأمن.

وفي الحالات التي تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى، يؤخذ بالحلول التالية[1] :

1- حالة العطلة السنوية : حيث لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

2- حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد : عندما تشمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسميا، لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

3- حالة المرض : حيث أن العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الإضراب أو أثناءه، لا يمكنه المطالبة بأجره، إستنادا إلى أن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب.

وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الإجتماعي.

---

[1] أنظر: - J- Pellissier et autres ، المرجع السابق. ص: 1139

حيث يشير إلى إجتهادات محكمة النقض الفرنسية الصادرة بتاريخ : 1953/03/20 ، 13-1994/11/23 ، 1953/11/20 و 1998/06/24.

وأيضا : د. راشد راشد ، المرجع السابق. ص: 307

المبحث الثاني : الغلق :

يمثل الغلق وسيلة عنف وتهديد يستخدمها صاحب العمل، لحل منازعة العمل الجماعية القائمة، إذ يقوم بقفل مؤقت لأبواب المؤسسة، والتوقف عن تسديد أجور العمال. فما هي أنواع الغلق وحالاته المختلفة ؟ ومدى مشروعيته والآثار المترتبة عليه ؟

الفرع الأول : تحديد معنى الغلق :

ينصرف معنى الغلق عموما، إلى القفل المؤقت الكلي أو الجزئي لأبواب المؤسسة من طرف صاحب العمل أو (عدة أصحاب عمل)، بغرض إجبار العمال على الرضوخ لمطالبه والوصول إلى حل للنزاع القائم. وقد عرفت المادة التاسعة والعشرون من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر سنة 1975 المشار إليه سابقا والملغى، بنصها:" هو كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة جزئيا أو كليا، قصد الإحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل". ومن ثم فهو وسيلة عنف وتهديد يتخذها صاحب العمل، كإجراء مؤقت لحسم النزاع القائم.

ويمكن أن يتخذ الغلق إحدى الصور التالية :

1- **الغلق الإحتياطي** : ويقوم به صاحب العمل عند الإحساس بأن إضرابا وشيك الوقوع.

2- **الغلق الدفاعي** : ويستخدم للرد على الإضراب، وذلك بغلق المؤسسة.

3- **الغلق الهجومي** : حيث يبادر صاحب العمل بغلق المؤسسة وذلك لوضع حد للنزاع القائم. ويعتبر هذا النوع من الغلق نادر الوقوع حاليا، بسبب تطور الأحكام التشريعية في مجال تنظيم منازعات العمل.

هذا ويمكن أن يتشابه الغلق ببعض المفاهيم الأخرى تتمثل في توقف نشاط المؤسسة لأسباب إقتصادية والبطالة التقنية أو التوقيف عن العمل.

أ- الغلق وتوقيف نشاط المؤسسة لأسباب إقتصادية : يمكن أن يختلط الغلق، بتوقيف نشاط المؤسسة لأسباب إقتصادية إذ قد يلجأ صاحب العمل إلى غلق المؤسسة مؤقتا بسبب نقص في الموارد المالية والتموين بالمواد الأولية أو إجراء إصلاحات هيكلية في المؤسسة. ومن ثم فإن الأسباب تعود إلى طبيعة المؤسسة ذاتها الخاضعة للسلطة الإقتصادية لصاحب العمل، خلافا للغلق الذي يمثل إجراء وقائي أو دفاعي، يهدف إلى إجبار العمال على حل التراع القائم. لذلك تعتبر الرقابة القضائية واجبة للتحقق من حقيقة الأسباب فيما إذا كانت حجة لتغطية غلق حقيقي هدفه الضغط على العمال.[1]

ب- الغلق والبطالة التقنية (الأسباب الفنية) : تنتج البطالة التقنية عادة عن أسباب مرتبطة بالمؤسسة وتطوير وسائل عملها وترقيتها، فهي غير مرتبطة بإرادة الطرفين في المؤسسة، وغير ناتجة عن نزاع معين، وينجرعنها توقف العمال عن العمل لبعض الوقت، أو اللجوء إلى التشغيل الجزئي، خلافا للغلق الذي ينتج عن حدة التراع الجماعي، ومحاولة صاحب العمل إقامة التوازن في علاقة العمل والعودة إلى الحوار والمفاوضة لحل التراع القائم.

جـ- الغلق والتوقيف عن العمل : ويعني التوقيف عن العمل، إنقطاع عامل أو مجموعة من العمال عن العمل بصورة فردية عن طريق إجراء تأديبي يتخذه صاحب العمل، في حين يكون الغلق إجراءا إضطراريا يؤدي إلى

---

[1] أنظر:- د. راشد راشد ، المرجع السابق، ص : 317

إنقطاع العمال عن العمل مؤقتا بسبب النزاع القائم. ومن ثم تمثل واقعة الغلق السبب المباشر لتوقف النشاط، خلافا للتوقيف المؤقت عن العمل، الذي يمثل إجراء تأديبي، لا يمكن أن يكون بأي حال من الأحوال وسيلة للتغطية عن الغلق.

الفرع الثاني : مدى مشروعية الغلق :

إنقسم الفقه، في ظل غياب النصوص التشريعية التي تنظم الغلق بإعتباره إجراء قانونيا لحل منازعات العمل الجماعية، إلى قسمين، قسم مؤيد لفكرة الغلق وقسم معارض لهذا الإجراء :

1- الفقه المؤيد للغلق : يستند أصحاب نظرية المشروعية في الغلق[1] المؤقت للمؤسسة، بسبب الخلاف الجماعي، إلى المبادئ العامة في القانون، إذ أن سكوت المشرع عن الإعتراف الصريح بالغلق لا يفسر على أنه منع لهذا الإجراء، لأنه لا يمثل بأي حال إنتهاك لمبدأ حرية العمل. ثم أن دواعي التحكم الإقتصادي في تسيير المؤسسة تدفع صاحب العمل إلى إتخاذ القرار بالغلق المؤقت، حتى يتفادى الإضطراب المحقق الذي يلحق نظام المؤسسة بسبب النزاع القائم. هذا وأن سلطة صاحب العمل في المؤسسة التي تجاوز وضعيته كطرف في علاقة العمل، تسمح له بممارسة صلاحياته في توقيف النشاط مؤقتا لحماية مصالحه، كما هو الشأن بالنسبة لحق الإضراب المقرر للعمال الذي يسمح لهم بوقف تنفيذ إلتزاماتهم.

(1) راجع: - (A) Brun et (H) Gallon ، المرجع السابق، ص : 512

وعليه فإن أصحاب هذه النظرية يجعلون من الغلق بإعتباره إجراءا تقتضيه المصلحة الإقتصادية، يقابل من حيث المفهوم الإضراب الذي يستخدمه العمال بإعتباره وسيلة عنيفة للرضوخ لمطالبهم، وبالتالي نجد في إستخدام الوسيلتين توقف العمال عن تنفيذ العمل بالإضراب ويلجأ صاحب العمل بغلق المؤسسة، إلى توقيف تنفيذ إلتزامه بدفع أجور العمال مؤقتا.

2- الفقه المعارض للغلق : يرى الفقه المعارض لفكرة الغلق بإعتباره وسيلة لحل النزاع الجماعي، أنه يفتقد للسند القانوني إذ لم يرد النص عليه صراحة كما هو الشأن بالنسبة للإضراب، مما يدل على عدم التكافؤ بين طرفي العلاقة. لذلك فإن الإقرار بسلطة الغلق لصاحب العمل من شأنه التوسيع من دائرة الصلاحيات التي يتمتع بها في مواجهة العمال، إضافة إلى أنه يزيد من إخلال التوازن الموجود في علاقة العمل. ومن هنا فإن المشرع حينما منح العمال حق الإضراب، فإنه يهدف إلى تدعيم موقفهم في مواجهة صاحب العمل الذي يتمتع بصلاحيات واسعة ومختلفة تصل إلى حد التخفيض من عدد العمال لأسباب إقتصادية.[1]

هذا ومن جهة أخرى، إذا كان الغلق يستعمل كإجراء وقائي أو دفاعي ضد العمال المضربين، فإنه بالضرورة يشمل حتى العمال غير المضربين، مما يلحق ضررا جماعيا مؤقتا، يكيف على أنه إستعمال للسلطة التأديبية التي لا تستعمل إلا في نطاق فردي. أما السلطة الإقتصادية لصاحب العمل التي تسمح له بغلق المؤسسة، لا يمكن أن تمتد إلى الغلق بسبب حل النزاع الجماعي، لأن الغرض منه في هذا الإطار ليس المصلحة الإقتصادية للمؤسسة، وإنما الرد على العمال، لذلك يعتبر إستعماله، إخلالا بالإلتزام التعاقدي.

وعموما، فإن القضاء الفرنسي، أعتبر أن غلق المؤسسة مشروعا متى حدث ردا على إضراب عام أو الإضراب بالتناوب، بل يتجه القضاء الحديث

---

[1] أنظر :- د. راشد راشد ، المرجع السابق. ص: 313 وما بعدها

إلى إقرار سلطة صاحب العمل في الغلق، متى كان يهدف من وراء ذلك إلى المحافظة على الحد الأدنى من النظام والأمن تحقيقا لمصلحة المؤسسة ومصلحة العمال على السواء[1]. ويترتب على الغلق المشروع توقيف علاقة العمل والعودة للسريان بعد إنتهائه، ولا يلزم صاحب العمل بدفع أجور العمال خلال تلك الفترة.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فإن أحكام القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المشار إليه، لم يقر صراحة بالغلق في القطاع الخاص، كما هو الحال بالنسبة للإضراب، بل يعتبر الغلق غير مشروع إذا كان ردا على إضراب قانوني شرع فيه، وهو ما يفهم من نص المادة الثالثة والثلاثون من القانون المذكور، حيث منعت تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب، تم شنه وفقا لأحكام القانون، كما أن التشريع منح لصاحب العمل، جميع الصلاحيات التي تمكنه من حماية مؤسسته، كاللجوء إلى التأديب في حالة الإضراب غير المشروع، ثم اللجوء إلى القضاء في حالة عرقلة حرية العمل.

وتأسيسا على ما سبق، يمكن أن يقع الغلق في حالات نادرة وإستثنائية، كالغلق الوقائي في حالة التهديد الحقيقي بالإضراب، لأن إضرابا سابقا قد وقع فعلا. كما يمكن أن يحدث الغلق ردا على إضراب غير قانوني، لم تتبع فيه الإجراءات المقررة الواجب إتباعها قبل الشروع في الإضراب. وفي الحالتين يقع على صاحب العمل عبء إثبات أن تصرف العمال هو مصدر غلق المؤسسة.

---

[1] أنظر : أ. محمد هلال ، المرجع السابق. ص : 90

وأيضا : د. شاد توما منصور ، المرجع السابق. ص : 311 وما بعدها

الملاحق

1- التشريع

- قانون 11/90 المؤرخ في : 06 فيفري 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- الأمر 03/97 المؤرخ في : 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

2- القضاء :

- قرارات الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا المنشورة بالمجلة القضائية الصادرة عن وزارة العدل خلال الفترة من سنة 1989 إلى سنة 2000 في ضل النظامين القدم والجديد .

3- جدول لبعض الآجال القانونية في المواد الإجتماعية :

أولا : التشريع

1- قانون رقم: 11/90 مؤرخ في: 26 رمضان 1410 الموافق : 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم[1] المتعلق بعلاقات العمل.

إن رئيس الجمهورية

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه.
- وبمقتضى الأمر رقم: 66-156 المؤرخ في : 18 صفر عام 1386 الموافق : 16 يونيو سنة 1996، المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات.
- وبمقتضى الأمر رقم: 71-74 المؤرخ في : 28 رمضان عام 1391 الموافق: 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات.
- وبمقتضى الأمر رقم: 75-31 المؤرخ في : 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق : 29 أفريل سنة 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.
- وبمقتضى القانون رقم: 78-12 المؤرخ في أول رمضان 1398 الموافق : 5 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي.
- وبمقتضى القانون رقم: 81-03 المؤرخ في : 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق : 21 فبراير سنة 1981. الذي يحدد المدة القانونية للعمل.
- وبمقتضى القانون رقم: 81-08 المؤرخ في : 24 شعبان عام 1401 الموافق: 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعطل السنوية.

---

[1]- لقد تم تعديل وتتميم القانون رقم : 11/90 بموجب النصوص التالية:

- القانون رقم: 29/91 المؤرخ في : 1991/12/21.
- المرسوم التشريعي رقم: 03/94 المؤرخ في : 1994/04/11.
- الأمر رقم: 21/96 المؤرخ في : 1996/07/09
- الأمر رقم: 02/97 المؤرخ في : 1997/01/11
- الأمر رقم: 03/97 المؤرخ في : 1997/01/11

- بمقتضى القانون رقم: 82-06 المؤرخ في : 03 جمادى الأولى عام 1402 الموافق: 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- وبمقتضى القانون رقم: 88-01 المؤرخ في : 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق: 12 يناير 1988، المتضمن قانون التوجيه للمؤسسات العمومية الإقتصادية.
- وبمقتضى القانون رقم: 88-02 المؤرخ في : 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق: 12 يناير 1988، المتعلق بالتخطيط.
- وبمقتضى القانون رقم: 88-04 المؤرخ في : 22 جمادى الأولى 1408 الموافق: 12 يناير 1988، المعدل والمتمم للأمر 59/75 المؤرخ في : 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري، والذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الإقتصادية.
- وبمقتضى القانون رقم: 88-06 المؤرخ في : 22 جمادى الأولى 1408 الموافق: 12 يناير 1988، المتعلق بنظام البنوك والقرض.
- وبمقتضى القانون رقم: 90-02 المؤرخ في : 10 رجب 1410 الموافق : 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية والنزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- وبمقتضى القانون رقم: 90-03 المؤرخ في : 10 رجب 1410 الموافق : 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل.
- وبمقتضى القانون رقم: 90-04 المؤرخ في : 10 رجب 1410 الموافق : 06 فبراير 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل.

– وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني:

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الأول : الهدف ومجال التطبيق

المادة 01 : يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمي.

المادة 02 : يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص، يدعى "المستخدم".

المادة 03 : يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارة العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

المادة 04 : تحدد عند الإقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضيي النخبة ومستخدمي البيوت وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به.

الباب الثاني : حقوق العمال وواجباتهم

الفصل الأول : حقوق العمال

المادة 05 : يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي.

- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الإجتماعي والتقاعد.
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب.

المادة 06 : يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي :

- التشغيل الفعلي.
- إحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم وإستحقاقهم.
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الدفع المنتظم للأجر المستحق.
- الخدمات الإجتماعية.
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل إرتباطا نوعيا.

الفصل الثاني : واجبات العمال

المادة 07 : يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحة والأمن.
- ألا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبون أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك إتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.
- أن لا يفشوا المعلومات المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجية وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
- أن يراعوا الإلتزامات الناجمة عن عقد العمل.

الباب الثالث : علاقات العمل الفردية

الفصل الأول : أحكام عامة

المادة 08 : تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية وعقد العمل.

المادة 09 : يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة.

المادة 10 : يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

المادة 11 : يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة إنعدام عقد مكتوب يفترض علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

المادة 12 : (متممة بالأمر رقم: 96-21) يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر بإستخلاف عامل في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 12 مكرر : (مضافة بالأمر رقم: 96-21) يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي من أجله العامل.

المادة 13 : (متممة بالأمر رقم: 96-21) يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسطة يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين :

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح بإستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لإعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

ولا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 14 : يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

الفصل الثاني : شروط التوظيف وكيفياته

المادة 15 : لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز إستخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقه.

المادة 16 : يجب على المؤسسات أن تخصص مناصب عمل، للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 17 : تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي على تمييز بين العمال،

كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والإنتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها.

المادة 18 : يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترتفع هذه المدة إلى إثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

المادة 19 : يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الإعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه إثر إنتهاء الفترة التجريبية.

المادة 20 : يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق.

المادة 21 : يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث : مدة العمل

الفرع الأول : المدة القانونية للعمل

(ألغيت أحكام هذا الفرع – المواد من 22 إلى 26 – بموجب الأمر رقم: 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل- راجع لاحقا الملحق رقم: 2)

الفرع الأول : العمل الليلي

المادة 27 : يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا.

تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية.

المادة 28 : لا يجوز تشغيل العمّال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المادة 29 : يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

الفرع الثالث : العمل التناوبي

المادة 30 : يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا إقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

الفرع الرابع : الساعات الإضافية

المادة 31 : (متممة بموجب الأمر رقم: 96-21) : يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا إستثنائيا.

وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة، مع مرعاة أحكام المدة 26 أعلاه.

غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه وضمن الشروط المحددة في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، وهي :

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

يستشار وجوبا في هذه الحالات ممثلوا العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا.

المادة 32 : يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الجر العادي للساعة.

الفصل الرابع : الراحة القانونية والعطل والغيابات

الفرع الأول : العطل والراحة القانونية

المادة 33 : حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع. وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

المادة 34 : يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر.

المادة 35 : يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية.

المادة 36 : يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 37 : يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا إستدعت ذلك الضرورات الإقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38 : يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة ويأخذ بعين الإعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

المادة 39 : لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها المستخدم.

وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعضها يعد باطلا وعديم الأثر.

المادة 40 : يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم في فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم إبتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41 : تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.

المادة 42 : (معدلة بالأمر رقم: 96-21) يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام من سنة العمل الواحدة.

تحدد الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة.

المادة 43 : كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة (4) أسابيع تعادل شهر عمل فعلي، إذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجزئي.

المادة 44 : (معدلة ومتممة بالأمر رقم: 96-21) تعادل الفترة التي تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل في الشهر الأول من تشغيل العامل شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 45 : يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغال شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 46 : تعتبر فترات عمل لتحديد العطلة السنوية ما يأتي:

- فترة العمل المؤدى.
- فترات العطل السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص لها المستخدم.
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة أعلاه.
- فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل.
- فترات بقاء في الجيش أو غعادة التجنيد.

المادة 47 : لا يجوز، في أي حال من الأحوال، أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

المادة 48 : يمكن أن يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

المادة 49 : لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطل السنوية.

المادة 50 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

المادة 51 : يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد إستشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون إن وجدت.

المادة 52 : يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

المادة 52 مكرر (مضافة بالأمر رقم: 97-02): يسدد صندوق خاص تعويض العطلة السنوية المستحقة لعمال المهن والفروع وقطاعات النشاط الذين لا يشتغلون عادة بصفة مستمرة عند نفس الهيئة المستخدمة خلال المدة المعتمدة لتقدير الحق في العطلة.

تنخرط الهيئات المستخدمة المذكورة أعلاه وجوبا في هذا الصندوق.

تحدد المهن والفروع وقطاعات النشاط المذكورة أعلاه عن طريق التنظيم

المادة 52 مكرر 2 (مضافة بالأمر رقم: 97-02): تغطى النفقات المتعلقة بتسديد تعويض العطلة المذكورة في المادة 52 مكرر أعلاه وكذا مصاريف التسيير بواسطة إشتراك على عاتق الهيئات المستخدمة دون سواها.

تحدد كيفيات هذا الإشتراك وكيفيات تحصيله عن طريق التنظيم.

المادة 52 مكرر 3 (مضافة بالأمر رقم: 97-02): يحدد عن طريق التنظيم إنشاء الصندوق الخاص المنصوص عليه في هذا الأمر وكذا شروط سيره وكيفيته.

الفرع الثاني : الغيابات

المادة 53 : لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 54 : زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريعالمتعلقة بالضمان الإجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا، للأسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.
- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية.
- (**معدلة ومتممة بالأمر 96-21**) يستفيد العامل ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو للزوجة، أو وفاة زوجة العامل، أو ختان إبن العامل.

  غير أنه في حالتي الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقا.
- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الإستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56 : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الفصل الخامس : التكوين والترقية خلال العمل

المادة 57 : يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي.

كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من إكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58 : يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59 : يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمشاهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60 : يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني للإستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الإحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.

المادة 61 : تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل وإستحقاقه.

الفصل السادس : تعديل علاقة العمل، تعليقها وإنهاؤها

الفرع الأول : تعديل عقد العمل

المادة 62 : يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 63 : يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

الفرع الثاني : تعليق علاقة العمل

المادة 64 : تعلق علاق العمل قانونا للأسباب التالية :

- إتفاق الطرفين المتبادل.
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي.
- أداء إلتزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها.
- ممارسة مهنة إنتخابية عمومية.
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الإضراب.
- عطلة بدون أجر.

المادة 65 : يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

الفرع الثالث : إنهاء علاقة العمل

المادة 66 : تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.
- الإستقالة.
- العزل.
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.
- التسريح للتقليص من عدد العمال.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

المادة 67 : يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت فترات مناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا إتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.

المادة 68 : الإستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم إستقالة كتابية.

ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط الت تحددها الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية.

المادة 69 : يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية.

وإذا كان تقليص العدد ينبني على إجراءا التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

المادة 70 : يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما :

- تخفيض ساعات العمل.
- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون.
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به.
- دراسة إمكانيات تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

المادة 71 : تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين، بعد إستنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، على أساس معايير ولا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضح الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية مجموع الكيفيات المحددة.

المادة 72 : (ملغاة طبقا للمرسوم التشريعي رقم: 94-09 المؤرخ في:26 مايو 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية).

المادة 73 : (معدلة بالقانون رقم: 91-29): يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسمية.

وعلاوة على الأخطاء الجسمية، التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسمية، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوت، الأفعال التالية:

- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادر من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاور عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
- إذا قام بأعمال عنف.
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

المادة 73-1 : (مضافة بالقانون 91-29): يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي إرتكب فيها الخطأ ومدى إتساعه، ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ إرتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة.

المادة 73-2 : (مضافة بالقانون 91-29): يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه، ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي.

ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح وإستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه.

المادة 73-3 : (مضافة بالقانون 91-29): كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفيا وعلى المستخدم أن يثبت العكس.

المادة 73-4 : (معدلة ومتممة بالأمر 96-21): إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الإتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله.

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا، تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض.

المادة 73-5 : (مضافة بالقانون 91-29): يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الإتفاقات أو الإتفاقيات الجماعية.

المادة 73-6 : (مضافة بالقانون 91-29): للعامل المسرح الحق طوال مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر.

يمكن الهيئة المستخدمة أن تفي بالألتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغا مساويا للأجرة الكلية الذي يكون قد تقاضاه طوال المدة نفسها.

لا يحرر التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من إلتزامها بإحترام مهلة العطلة.

المادة 74 : إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.

الفصل السابع : النظام الداخلي

المادة 75 : يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

المادة 76 : يمكن للمستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا، أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

المادة 77 : النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

المادة 78 : تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والإتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول.

المادة 79 : يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا. ويضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين.

الباب الرابع : أجرة العمل

الفصل الأول : أحكام عامة

المادة 80 : للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل.

المادة 81 : يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة.

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

المادة 82 : يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لا سيما العمل بالإلتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال.

المادة 83 : تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، إستعمال السيارة الشخصية لآداء خدمة، وتبعات مماثلة).

المادة 84 : يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

المادة 85 : تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة.

المادة 86 : يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسمية الأجور الدوري التي يعدها المستخدم.

ولا يطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف.

الفصل الثاني : الأجر الوطني الأدنى المضمون

المادة 87 : يحدد الأجر الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني المضمون تطور ما يأتي :

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.
- الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك.
- الظروف الإقتصادية العامة.

المادة 87 مكرر : (مضافة بالمرسوم التشريعي رقم: 97-03) يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل.

الفصل الثالث : الإمتيازات والضمانات

المادة 88 : يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بإنتظام، عند حلول أجل إستحقاقه.

المادة 89 : تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 90 : لا يمكن الإعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو إقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

الباب الخامس : مشاركة العمال

الفصل الأول : أجهزة المشاركة

المادة 91 : (معدلة بموجب الأمر رقم: 91-21) : تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل ما كان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل.
- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه.

المادة 92 : يمكن أن ينضم العمال في أقرب مكان أو أن يتجمعوا لإنتخاب مندوبهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين (20) عاملا، لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين (20) عاملا.

المادة 93 : (معدلة ومتممة بموجب الأمر رقم: 96-21) : ينتخب مندوبوا المستخدمين ضمن نفس الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا لأحكام المادتين 91 و92 من هذا القانون، من بينهم لجنة مشاركة، ويحدد عدد المندوبين طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 99 أدناه.

المادة 93 مكرر : (مضافة بالأمر رقم: 96-21) : يمارس مندوب المستخدمين المنتخب طبقا للمادتين 91 و92 من هذا القانون صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 94 أدناه، في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل مميز ووحيد.

الفصل الثاني : صلاحيات أجهزة المشاركة

المادة 94 : للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

1- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر (03) على الأقل والخاصة بـــ:

- تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل.
- تطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل.
- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تطبيق النظام الداخلي.

2- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأحكام المتعلقة بالضمان الإجتماعي.

3- القيام بكل عمل ملاءم لدى المستخدم في حالة عدم إحترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

4- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها.
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل).
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم).
- مخططات التكوين وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين.
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين.
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

5- تسيير الخدمات الإجتماعية للهيئة المستخدمة. إذا أسند تسيير الخدمات الإجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد إتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارسته والرقابة.

6- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المسخدمة: الحصيلات وحسابات الإستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.

7- إعلام العمال بإنتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

المادة 95 : عندما تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تعين المشاركة من بين أعضائها أو

من غير أعضائها قائمين بالإدارة تمثيل العمال في هذا المجلس طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 96 : إذا كان للهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متمايزة يمارس مندبو المستخدمين في كل مكان متمايز تحت مراقبة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1 و 3 من المادة 94 أعلاه المتعلقة بمكان العمل المهني.

الفصل الثالث : طريقة الإنتخابات وتشكيل أجهزة المشاركة

المادة 96 : (متممة بموجب الأمر رقم: 96-21): ينتخب العمال المعنيون بالإقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و92 أعلاه.

يعتبر غير قابل للإنتخابات عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ينتخب مندبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب.

البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين للأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

لا تشترط الأقدمية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة.

المادة 98 : (معدلة ومتممة بموجب الأمر رقم: 96-21) : يتم الإقتراع في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة

مترشحين لإنتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الإنتخاب المحددة في المادة 97 أعلاه.

إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجري الدور الثاني من الإقتراع في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما.

وفي هذه الحالة يمكن كل العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الإنتخاب المحدد في المادة 97 أعلاه أن يرشحوا أنفسهم.

وفي حالة عدم وجود منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية، ضمن الهيئة المستخدمة تنظم إنتخابات مندوبي المستخدمين ضمن الشروط المحددة في الفقرة 3 السابقة مع مراعاة النسبة الدنيا للمشاركة في الإقتراع كما هو محدد في الفقرة 2 أعلاه.

يجب زيادة على ذلك، أن يسمح نمط الإقتراع بالحصول على تمثيل عادل لمختلف الفئات الإجتماعية والمهنية في مكان العمل وفي الهيئة المستخدمة المعينة.

يعتبر فائزا في الإنتخابات المترشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعندما يحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، تؤخذ الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة بعين الإعتبار من أجل الفصل بينهم.

غير أنه، في حالة ما إذا كان المترشحون الفائزون يتمتعون بنفس الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة يعتبر فائزا المترشح الأكبر سنا.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة لا سيما المتعلقة منها بتنظيم الإنتخابات عن طريق التنظيم بعد إستشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا.

المادة 99 : يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :

- من 20 إلى 50 عاملا : مندوب (1).
- من 51 إلى 150 عاملا : مندوبان (02).
- من 151 إلى 400 عاملا : أربعة (02) مندوبين.
- من 401 إلى 1000 عامل : ستة (06) مندوبين.

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل.

المادة 100 : (معدلة بموجب الأمر رقم: 96-21) : يرفع كل إحتجاج يتعلق بإنتخابات مندوبي المستخدمين في أجل الثلاثين (30) يوما التالية للإنتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا التي تبت بحكم إبتدائي ونهائي في أجل ثلاثين (30) يوما من إخطارها.

المادة 101 : تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (03) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين إنتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 102 أدناه أو المنعقد بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الأقل.

في حالة الشغور لأي سبب كان، يخلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الإنتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.

الفصل الرابع : التسيير والتسهيلات

المادة 102 : (معدلة بموجب الأمر رقم: 96-21) : تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس عندما تتكون من مندوبين إثنين للمستخدمين على الأقل.

المادة 103 : تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل، وتجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها. ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الإجتماعات قبل خمسة عشر (15) من تاريخ إجتماعها.

ويمكن للمستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الإجتماعات.

المادة 104 : يجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعدوه الأقربون، مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة (03) أشهر.

ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الإجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لإختصاصات لجنة المشاركة.

يمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الإجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار، داخله في إختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما من التاريخ المقرر لعقد الإجتماع.

المادة 105 : يعقد الممثل الذي خوله المستخدم ويساعده مساعدوه الرئيسيون، إجتماعا في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاثة (03) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقا للمادة 96 أعلاه، على أساس جدول الأعمال المعد مسبقا والمبلغ إلى هؤلاء قبل سبعة (07) أيام على الأقل من تاريخ عقد هذا الإجتماع.

المادة 106 : يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ما عدا خلال عطلتهم السنوية.

تكون كيفيات حساب الساعات الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع إتفاق مع المستخدم.

المادة 107 : يمكن أن يصطلح مندوبوا المستخدمين على جمع حساب الساعات المخصصة إليهم بعد إتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب او عدة مندوبين.

المادة 108 : لا يدخل في حساب الساعات الشهرية المشار إليه في المادة 106 أعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الإجتماعات التي يبادر المستخدم إلى إستدعاءها أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

المادة 109 : يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد إجتماعاتهم ولإنجاز أعمال السكرتارية.

المادة 110 : تنظم لجنة المشاركة نشاطها في إطار إختصاصها ونظامها الداخلي، كما يمكنها أن تلجأ إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل.

المادة 111 : تطبيقا لأحكام المادة 110 أعلاه تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية.

المادة 112 : يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

المادة 113 : لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.

الباب السادس : التفاوض الإجتماعي

الفصل الأول : أحكام عامة

المادة 114 : (**معدلة ومتممة بموجب الأمر رقم: 96-21**) : الإتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الإتفاق الجماعي إتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات إجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للإتفاقية الجماعية.

تبرم الإتفاقية والإتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

تحدد تمثيليات الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون.

المادة 115 : تحدد الإتفاقية الجماعية (الإتفاق الجماعي) مجال تطبيقها المهني والإقليمي، ويمكن أتخص فئة واحدة أو عدة فئات إجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو محليا.

المادة 116 : عندما تخص الإتفاقيات الجماعية (الإتفاق الجماعي) عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا إليها بإتفاق مشترك.

المادة 117 : تبرم الإتفاقيات الجماعية (الإتفاق الجماعي) لمدة محدودة أو غير محدودة.

وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الإتفاقيات ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كإتفاقية أو إتفاق غير محدودي المدةحتى يتوصل الطرفان إلى إتفاقية جديدة.

المادة 118 : تفرض على المؤسسة المستخدمة الاحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الإتفاقيات الجماعية (الإتفاق الجماعي) التي إكتتبت بها هذه الهيئة أو

إنضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة على المستخدم.

المادة 119 : يجب على الهيئة المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الإتفاقيات الجماعية (الإتفاق الجماعي) التي تكون طرفا فيها، في أوساط جماعات العمل المعنيين، وتوضع نسخة من الإتفاقيات الجماعية دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

الفصل الثاني : محتوى الإتفاقيات الجماعية

المادة 120 : تعالج الإتفاقيات الجماعية (الإتفاق الجماعي) التي تبرم حسب الشروط التي تحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

1- التصنيف المهني.

2- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.

3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.

5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.

6- كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.

7- تحديد النفقات المصرفية.

8- فترة التجريب والإشعار المسبق.

9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة، أو التي

10- تتضمن فترات توقف عن النشاط.

11- التغيبات الخاصة.

12- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

13- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

14- ممارسة الحق النقابي.

15- مدة الإتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

الفصل الثالث: الإتفاقيات الخاصة بالمؤسسة والإتفاقيات التي تعلوها درجة

المادة 121 : يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على إتفاقية جماعية (إتفاق جماعي) للمؤسسة أو تكون طرفا في إتفاقية جماعية تعلوها درجة.

المادة 122 : تعتبر الإتفاقيات الجماعية (الإتفاقات الجماعية) التي تتجاوز إطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال المستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الإقليمي لتلك الإتفاقيات.

الفصل الرابع: التفويض في الإتفاقيات الجماعية

المادة 123 : يكون التفاوض في الإتفاقيات الجماعية (الإتفاقات الجماعية) بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124 : يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الإتفاقيات الجماعية (الإتفاقات الجماعية) للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) إلى سبعة (07) أعضاء.

أما في الإتفاقيات (الإتفاقات) من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

المادة 125 : يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.

الفصل الخامس : تنفيذ الإتفاقيات الجماعية

المادة 126 : يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر إستعجالا منهما الإتفاقية الجماعية (الإتفاق الجماعي) فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية :

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية (إتفاق جماعي) للمؤسسة.
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة.
- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الإتفاقيات الجماعية (الإتفاقات الجماعية) المشتركة بين الولايات أو بين الفروع أو الوطنية.

المادة 127 : تلزم الإتفاقيات الجماعية (الإتفاقات الجماعية) كل من وقع عليها أو إنضم إليها فور إستكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 128 : يجوز للأشخاص الذين تربطهم إتفاقية جماعية (إتفاق جماعي) أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الإتفاقية المذكورة.

المادة 129 : يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم إتفاقية جماعية (إتفاق جماعي)، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها.

المادة 130 : يسهر مفتشو العمل عن تنفيذ الإتفاقيات الجماعية (الإتفاقات الجماعية) ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

المادة 131 : يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية (الإتفاق الجماعي) جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقض في غضون إثني (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 132 : يبلغ النقض برسالة مسجلة، إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الإتفاقية (هذا الإتفاق) وتسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها.

المادة 133 : يلزم تبليغ النقض الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوما لإبرام إتفاقية جماعية (إتفاق جماعي) جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الأحوال ان يؤثر نقض الإتفاقية (الإتفاق) على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام إتفاقية جماعية جديدة (إتفاق جماعي جديد).

المادة 134 : **(معدلة بالأمر رقم: 96-21)** : إذا لاحظ مفتش العمل أن إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

الباب السابع : حالات البطلان

المادة 135 : تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به.

غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداؤه.

المادة 136 : يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون.

المادة 137 : يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإستنقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية.

الباب الثامن : الأحكام الجزائية

المادة 138 : يعاين مفتشو ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 : تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات. ويعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 140 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 141 : يعاقب كل من إرتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف إستخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة.

المادة 142 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة (03) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 143 : يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية وإتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

المادة 143 مكرر : **(مضافة بالأمر رقم: 96-21)** : يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية، كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعنيين.

المادة 144 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

المادة 145 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه.

المادة 146 : يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم.

المادة 146 مكرر : **(مضافة بالأمر رقم: 96-21)** : يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات.

المادة 147 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة.

المادة 148 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

المادة 149 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي للعامل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

المادة 150 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل إستحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (3) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 151 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج إلى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة (3) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة.

المادة 152 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية.

المادة 153 : تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 154 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها.

وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 إلى 8000 دج.

المادة 155 : يمكن مخالفي أحكام هذا القانونأن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون.

لا يزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم إجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة.

الباب التاسع : الأحكام الختامية

المادة 156 : يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون، الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحد مضمونها.

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل.

المادة 157 : تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا القانون لا سيما الأمر رقم: 71-74 المؤرخ في: 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات والأمر رقم: 75-31 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 إلى 179 ومن 199 إلى 216 من القانون رقم: 78-12 المؤرخ في: 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل والقانون رقم: 81-03 المؤرخ في: 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل والقانون رقم: 81-08 المؤرخ في: 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعطل السنوية والقانون رقم: 82-06 المؤرخ في: 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها.

غير أنه، مع مراعاة أحكام المادة 3 أعلاه، تظل علاقات العمل المبرمة عند تاريخ صدور هذا القانون تحدث أثرها الكامل، ما عدا أحكامها المخالفة.

وتكون تعديلاتها طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 158 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

المدة القانونية للعمل

الأمر رقم: 97-03 المؤرخ في: 11 يناير سنة 1997

المادة الأولى : يحدد هذا الأمر المدة القانونية للعمل المطبقة ضمن الهيئات المستخدمة التي يحكمها القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وكذا ضمن المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 2 : تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية.

توزع هذه المدة على (5) أيام عمل على الأقل.

المادة 3 : يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية.

ويتم تحديدهما عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 4 : يمكن إستثناء لأحكام المادة 2 أعلاه :

- أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية.
- أو ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط.

تحدد الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية، كما توضح لكل منهما مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها.

تحدد المناصب المذكورة في الفقرتين الأولى و 2 من هذه المادة عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 5 : تحدد مدة العمل المرجعية بالنسبة للإستثمارات الفلاحية بألف وثمانمائة (1800) ساعة في السنة، موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو النشاط.

المادة 6 : إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر، يتعين على المستخدم تخصيص وقت للإستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة (1)، وتعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي.

المادة 7 : لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، إثني عشر (12) ساعة.

المادة 8 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا الأمر، لا سيما المواد 22 إلى 26 من القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

المادة 9 : يسري مفعول هذا الأمر بعد شهرين (2) إعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

المادة 10 : ينشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ثانيا : القضاء

من قرارات الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا المنشورة بالمجلة القضائية الصادرة عن وزارة العدل، خلال الفترة من 1989 إلى 2000 أي في ظل النظامين القديم والجديد.

رقم الملف	الموضوع	الصفحة
	العدد الأول 1989	
29500	– عقد عمل – طلب تعديله – تغييره – تجاوز السلطة "م 106 من القانون المدني و 233 من قانون الإجراءات المدنية "	**165**
30161	– الطرد من سكن وظيفي – الإختصاص قاضي الإستعجال "م 172 من قانون الإجراءات المدنية "	**168**
28143	– طرد البواب "م 183 من قانون الإجراءات المدنية "	**171**
28121	– العارية – قضاء بخلاف ما تضمنه العقد – تناقض في التعليل "م 538 من القانون المدني "	**174**
29691	– عقد عمل – محدد المدة – مهلة الإخطار – تعويض عن التسريح "م 75 من الأمر : 21/75 الصادر في : 1975/04/29 "	**177**
30618	– إثبات صفة المستأجر – عقد إيجار – وصولات دفع بدل الإيجار "م 1/514 -2 من القانون المدني"	**180**

31432	– دفع بعدم إختصاص – نوع الدعوى – النظام العام – وجوب البت في هذا الدفع "م 93، 106، 107 من قانون الإجراءات المدنية "	182
28881	– غرامة تهديدية – الحكم بها على الولاية لا يجوز – قضاء بخلاف ذلك تجاوز في السلطة وعدم الإختصاص "مرسوم 68/88 بتاريخ: 1968/04/23 – م 233 من قانون الإجراءات المدنية "	185
33149	– الخطأ الجسيم – إثباته "م 5 من مرسوم 254/74 المؤرخ في: 1974/04/23 – م 33، 36، 37 من الأمر 75/31 المؤرخ في: 1975/04/29 "	188
33517	– الأحكام – ذكر إسم الأطراف واجب – نقض تلقائي "م 38، 144 من قانون الإجراءات المدنية "	191
33848	– المجلس القضائي – التصدي – دعوى غير مهيأة الفصل فيها – خرق مبدأ التقاضي على درجتين "م 109 من قانون الإجراءات المدنية "	194
32713	– تسريح عامل – تعسف – إرجاع العامل لمنصب محدد–غير ممكن "الأمر 30/75 الصادر في:1975/04/29"	197
36466	– إلتزامات المستأجر – التغيير في العين المؤجرة – فسخ الإيجار "م 192 من القانون المدني "	200
39931	– فصل تأديبي عن العمل – رأي موافق للجنة التأديب – إثبات إجتماعها وصحة الإجراءات بمحضرها "م 24 من مرسوم 254/74 المؤرخ في: 1974/12/28 "	204

41480	– عقد إيجار إثباته " م 467 من القانون المدني "	207
35017	– تناقض قرار – مصادقة على خبرة تؤكد وجود وتحقق حالة خطر – رفض الأمر بإخراج المستأجر من محل النزاع "م 514 4 من ق.م، 144 من ق.إ.م "	210

	العدد الثاني 1989	
21564	- الخصومة - طلب الإدخال في التراع ممن له مصلحة ليس تلقائيا من القضاة "م 94 ق.إ.م "	142
20308	- طعن بالنقض - أوجه الطعن - قبوله شكلا - وجوب تقديم مذكرة بتخصيص الأوجه "م 3/241 من ق.إ.م "	145
22091	- قاضي الإستعجال - إختصاصه - عدم المساس بأصل الحق - قضاء خلاف ذلك - خروق القانون "م 183، 186 من ق.إ.م "	147
23775	- تسريح تعسفي - حتمية رأي لجنة الإنضباط - قضاء بخلاف ذلك - خرق القانون "م 33 أمر 31/75 الصادر في: 1975/04/29 "	150
33761	- تعويضات العامل حوادث عمل وأمراض مهنية - يحتملها صندوق الضمان الإجتماعي قضاء بخلاف ذلك-خرق القانون "م33 أمر 183/66 في:1966/06/21"	153
34655	- فصل - عامل عن عمله- لجنة التأديب- عدم تشكيلها قانونا- مراعاة مهلة دفاع العامل خرق القانون "م 56 أمر 71/74 م 1، 21 مرسوم 254/74 المؤرخ في: 1974/12/28 "	156
36558	- إيجار- محل معد للسكن- إثبات صفة المستأجر- عقد الإيجار- وصولات الإيجار- قضاء بخلاف ذلك خرق القانون "م 1/715 ق.م.قديم "	159

40875	- حق إستعادة المسكن- إعادة إسكان المستأجر المطالب بالإخلاء "م 529، 530، 531، 532 من ق.م "	162
41671	- حق البقاء في الأمكنة- رفض تجديد عقد الإيجار "م 514 من ق.م "	165
41724	- علاقة العمل- الأصل إن تكون غير محددة المدة- الفصل عن العمل- التعويض عن مهلة الأخطار "م 28 من قانون 06/82 الصادر في: 1982/02/17 "	172
42123	- فصل العامل- الأصل إن تكون غير محدودة المدة- الفصل عن العمل- التعويض عن مهلة الأخطار "م 28 من قانون 06/82 الصادر في: 1982/02/17 "	172
41222	- قاضي الإستعجال- إختصاصه- عدم المساس بأصل الحق- قضاء بخلاف ذلك- خرق القانون "م 186 ق.إ.م "	176

	العدد الثالث 1989	
123	- فصل عامل عن عمله- أثناء إجازة مرضية- عدم التحقق من مشروعية الفصل- القضاء برفض طلبات العامل- خرق القانون وقصور التسبيب "أمر 31/75 الصادر في: 1975/04/29 "	36591
126	- تسبيب قرار- طلبات الأطراف- عدم إستحقاق العامل الإتاوات- قضاء بإمتناع من الإجابة قصور في التسبيب "م 144 من ق.إ.م "	35379
129	- حق البقاء- شروطه- توافر صفة مستأجر- لا يتقرر لمن خلفه بدون علم من المؤجر- قضاء بخلاف ذلك- خرق القانون "م 514 ق.م "	32011
132	- 1- تعويض العامل- قضاء بتعويض مدني غير محدد المبلغ- تجاوز في السلطة "م 1/233، 234 ق.إ.م " -2- فصل- عامل من عمله- قرار المجلس- عدم ذكر النصوص القانونية- خرق قاعدة قانونية لإجراءات جوهرية "م 144 ق.إ.م "	38107
136	- المحكمة- إختصاصها- تشكيلها في المسائل الإجتماعية-"م01 ق.إ.م" "أمر 32/75 في:1975/04/29"	32775
139	- 1- تشكيل المجلس القضائي- عضو سبق له الفصل في النزاع في درجته الأولى- جائزة "م 201 ق.إ.م " - 2- تسبيب الأحكام والقرارات- عدم الرد على دفوع الأطراف- قصور في التعديل"م 144 من ق.إ.م"	32721

35764	– تسبيب– تناقضه– قضاء بعدم قبول معارضة شكلا– رفض دفع بتقادم دعوى تناقض الأسباب "م 144 من ق.إ.م "	143
35563	– تحقيق– إجراءاته– المجلس القضائي قضاء دون مراعاة الإجراءات– خرق القانون "م 62، 121، 124 ق.إ.م "	149
37344	– حق إسترداد الأمكنة– تنبيه بالإخلاء– بيانات كاملة تحت طائلة البطلان– القضاء بخلاف ذلك– خرق القانون "م 531 من ق.م"	152
36976	– فصل عامل من عمله– تحديد الوقائع المتركبة– الأخطاء الجسيمة– لجنة التأديب قضاء بخلاف ذلك قصور التسبيب " أمر 31/75 في: 1975/04/29 "	155
34702	– تعويض– حادث شغل– مهن غير زراعي– إيراد سنوي– قضاء بخلاف ذلك– خرق القانون "م 01 من ق.م، و م 144 من ق.إ.م "	158
34024	– مفتش العمل– صلاحياته– المصالحة قبل رفع الدعوى– قضاء بخلاف ذلك– خرق القانون "م 01 من الأمر 32/75 الصادر في: 1975/04/29 "	162
35348	– فصل عامل من عمله– تحديدا صحيحا أم لا– تحديد طبيعة العقد الجديد– قضاء بخلاف ذلك قصور في التسبيب "م 144 من ق.إ.م "	165

	العدد الرابع 1989	
22097	- حق البقاء في الأمكنة- إيجار- إثبات صفة المستأجر- وصولات دفع بدل الإيجار- خطأ مادي- عدم تسبيب سليم "م 467، 474، 526 و 514 من ق.م و م 144 من ق.إ.م "	167
22267	- المجلس القضائي- تشكيله- بعد النقض والإحالة- تشكيل مغاير- مخالفة ذلك- خرق إجراءات جوهرية في القانون "م 266 من ق.إ.م "	170
31260	- إستئناف- طلب جديد- أمام المجلس القضائي- تخفيض مبلغ إيراد- دفع مشتق مباشرة من الدعوى الأصلية - طبيعته ليس من النظام العام- عدم قبوله- إساءة تطبيق القانون "م 107 من ق.إ.م "	174
22029	- إستئناف- إحتساب مهلته- كاملة إحتسابها بعدد الأيام- بعد النقض- خرق القانون وعدم إلتزام بما قضى به المجلس الأعلى "م 268، 463 من ق.إ.م "	178
36172	- عقد عمل- الإختصاص المحلي للمحكمة- دفع بعد الإختصاص- عدم الإستجابة له قصور في التسبيب- يساوي إنعدامه "م 144 من ق.إ.م "	182
36343	- فصل تعسفي- حقوق العامل - إعادة إدراجه في عمله- التعويض- قضاء بخلاف ذلك خرق القانون.	185

31528	- إيجار - عقد شفوي - إثباته - تسليم وصولات دفع الإيجار - بإسم المستأجر - سكوت المؤجر عن تحويل الإيجار - لا يفسح عن إرادته الحقيقية - قضاء بخلاف ذلك خرق القانون "م 467 من ق.م "	189
31529	- عامل - اللجوء إلى القضاء - حق مقرر قانونا - القضاء بخلاف ذلك - إنعدام الأساس القانوني ومخالفة القانون"م 2/1 من الأمر 39/75 الصادر في:1975/04/29"	192
37450	- إيجار شفوي - إثباته - وصولات دفع الإيجار - قاضي الإستعجال - إختصاصه - عدم المساس بأصل الحق - قضاء بالطرد من سكن متنازع عليه - خرق القانون "م 186 من ق.إ.م "	195
35729	- قرار - تسبيبه - دفع بحجية الشيء المقضي فيه - عدم مناقشة الدفع بالقبول أو الرفض عند التسبيب - وجه مثار تلقائيا من المجلس الأعلى "م 144، 233، 234 من ق.إ.م "	198
32150	- تسبيب - الإشارة إلى النفي بصفة مستأجر قانوني - إضافة عدم إعتبار أن الأطراف مستأجرا وحيدا - إضافة أن أحد الأطراف وزوجته لهما الحق في البقاء في الأمكنة - قصور في التعليل - تناقض الأسباب - نقض تلقائي "م 144، 233، 234 من ق.إ.م "	201

	العدد الأول 1990	
34131	- إيجار- عقد شفوي- متنازع في صحة وجوده- تقرير حق البقاء- إثبات صفة المستأجر- شهادة الشهود- غير جائز- قضاء بخلاف ذلك- عدم تبرير قانوني "المواد 514، 515، 333، 467 من ق.م "	139
30596	- حق البقاء في الأمكنة- وجود علاقة إيجار- نزاع بين مستأجر الأمكنة والمؤجر- قضاء بخلاف ذلك- خطأ في تطبيق القانون "م 514 من ق.م "	142
37058	- مفتش العمل- إختصاصه- منازعة حول تنفيذ عقد العمل- إجراء محاولة الصلح في الدعوى دون إستيفاء الأجور- خرق القانون "م 01 من الأمر 32/75 الصادر في: 1975/04/29 "	145
37059	- قاضي الإستعجال- إختصاصه- عدم المساس بأصل الحق- منازعة تتسم بالجدية.	148
34961	- إختصاص قضاء الموضوع "م 183 من ق.إ.م "- تسبيب- قرار أحد الأطراف- الإكتفاء بسلامة الحكم وتقدير للوقائع- عدم تضمين القرار أسباب ذاتية تبرره "م 144 من ق.إ.م "	151
31290	- تسبيب- قرار المجلس- عدم مناقشة دفع- تعدد مساكن- وجوب أو عدم وجوب مغادرة الأمكنة- إنعدام التسبيب "م 144 من ق.إ.م "	154

31469	- تسبيب قرار المجلس- إقتصاره- تنبيه لمزاعم خصم دون الآخر- عدم الإجابة على طلبات ودفوع الأطراف "م 144 من ق.إ.م "	157
31554	- إيجار- تغيير بالعين المؤجرة- إذن المالك- مخالفة ذلك- رد العين إلى الحالة التي كانت عليه- التعويض عند الإقتضاء "م 492 من ق.م "	160
33855	- حق البقاء في الأمكنة- ضرورة إثبات وجود عقد إيجار- تقريره تلقائيا- خطأ في تطبيق القانون "م 514 من ق.إ.م "	163
38043	- حق إسترداد الأمكنة المعدة للسكن- قرار المجلس- تسبيبه- تأسيس هذا الحق- منطوقه تأييد حكم برفضه- تناقض التسبيب مع المنطوق- إنعدام الأساس القانوني "م 144 من ق.إ.م "	166
35456	- قاضي الإستعجال- إختصاصه- عدم المساس بأصل الحق- تأسيس قرار على آخر صادر بنفس الجلسة في قضية مغايرة- عدم إجراء مناقشة حضورية- عدم مراعاة حقوق الدفاع- تجاهل المبادئ العامة للقانون "م 183، 186 من ق.إ.م "	169
35780	- تسبيب- قرار المجلس القضائي- طلبات نفي وجود علاقة إيجار- دفوع- تأكيد الإيجار- وجوب الإجابة على الطلبات والدفوع دون تفرقة أو تمييز "م 144 من ق.إ.م "	172

	العدد الثاني 1990	
38781	- دعوى- وفاة أحد أطرافها- لا يترتب عليه إيقافها ولا إذا بلغ ذلك للطرق الخصم في نفس الدعوى "م 85 من ق.إ.م "	136
36369	- إيجار- معايرة تقديره- شغل المحل بالأقدمية- لا "م 471 من ق.م فقرة أخيرة، و م 144 من ق.إ.م "	139
36457	- إيجار- إثباته- عقدمكتوب- وصولات دفع بدل الإيجار- تقديره إيراد- حادث عمل في مجال غير زراعي- العبرة في تقديره بتاريخ الحادث "م 49 من الأمر 183/66 المؤرخ في: 1966/06/21 "	142
37707	- تخلي عن العمل- لا يؤدي إلى الفسخ التلقائي لعلاقة العمل "مرسوم رقم: 254/74 المؤرخ في : 1974/12/28 "	148
39182	- تسبيب- صحة ومشروعية الفصل من العمل- عدم بيان النظام التأديبي.	151
38882	- حوادث العمل- الإختصاص- من النظام العام.	154
38696	- إيجار بين مستأجر زديوان الترقية والتسيير العقاري- لا يخضع للقانون المدني "م 12 فقرة أولى من مرسوم رقم: 147/76 المؤرخ في: 1976/10/23 "	156
52500	- معارضة- حكم غيابي- مهلة المعارضة- إبتداء من تاريخ التبليغ القانوني "م 89 و 102 من ق.إ.م ض"	159

38502	- الفصل عن العمل- حقوق العمال "قانون رقم 78/12 مؤرخ في: 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل "	162
36396	- إختصاص قاضي الإستعجال- عدم المساس بأصل الحق "م 183 من ق.إ.م"	165

	العدد الثالث 1990	
48498	- إيجار شاغلين بحسن نية- إنتهاؤه- غياب تنبيه بالإخلاء- طرد من الأمكنة- خرق القانون "م 475 و 514 من ق.م "	130
41228	- إيجار- سكن تابع للدولة- تخلي مستأجر عنه- لا منح لمستفيد حق المكوث- المكوث لا يمنح إلا وفق الشروط المحددة بالقانون "م 8 من المرسوم رقم 68/88 المؤرخ في: 1976/10/23 "	133
41751	- تعيين عامل- علاقة العمال بالمؤسسة الأولى- لا زالت قائمة- خرق القانون "م 17 من القانون الذي يحدد أحكام وكيفيات تطبيق القانون المتعلق بالعلاقات الشخصية في العمل "	136
46675	- لجنة التأديب- عدم ذكر أسماء أعضائها- عدم ذكر الجهة التي ينتمون إليها- بطلان محضرها بطلان القرار المتخذ على أساسه "م 77 من ق. علاقات العمل الفردية "	139

47718	- إيجار - عقد شفوي دون ذكر المدة- أو المدة محدودة- إنهاؤها- إخلاء السكن- دون تنبيه بالإخلاء- دون فسخ عقد الإيجار- خرق القانون "م 474 و 508 من ق.م "	144
47824	- إيجار - وفاة المستأجر - عقد الإيجار ينتقل إلى ورثته تلقائيا- حق البقاء- لا يطبق إلا عند إنتهاء الإيجار "م 510 و 515 من ق.م "	147
47941	- منصب عمل- تحول العامل إلى منصب لا يطابق تأهيله- عقوبة مقنعة له- مخالفة القانون "م 49 من قانون علاقة العمل الفردية 22 من المرسوم المطبق له "	150
50548	- سلطة تقديرية للقضاة- شروطها- غير العناصر المكونة لإقتناعهم- أن تكون تلك العناصر مستنبطة من وقائع الدعوى "م مبدأ قضائي، إجتهاد قضائي "	154
50602	- تقادم مسقط- بدل الإيجار- من الحقوق الدورية- تتقادم بمرور خمس سنوات- عدم إنذار المستأجر بدفع بدل الإيجار- سوء نية "م 309 من ق.م "	158
54337	- فصل عن العمل- إقتراح لجنة التأديب- توضيح العقوبة- بيان طبيعة ونوعية الخطأ المرتكب "م 5 من المرسوم رقم 254/74 المؤرخ في: 1974/12/28 المعدل بالمرسوم رقم 83. م 595 المؤرخ في: 1983/10/29 "	162

	العدد الرابع 1990	
40603	- مفتشية العمل - إختصاصها - إجراء المصالحة - إعطاء أمر للمؤسسة - إساءة في تطبيق القانون "م 3 من الأمر رقم 75/33 في 1975/04/29 "	123
40556	- لجنة التأديب - إحالة العامل عليها - مرتين لنفس الوقائع - مخالفة القانون "م 25 من المرسوم رقم 254/74 مؤرخ في 1974/12/28 الخاص بإجراءات تكوين لجنة التأديب "	126
40402	- إقرار قضائي - سلطة تقديرية - القضاء بخلافه - خرق القانون "م 342 من ق.إ.م "	130
43096	- تسبيب دفع بالإحتجاج بأحكام القانون عدم الرد عليه - قصور في التسبيب "م 144 من ق.إ.م "	133
42005	- حق البقاء شغل سكن بمناسبة عقد العمل - إبطال العقد - يحرم الشاغل من حق البقاء "م 7/517 ق.إ.م "	136
43742	- تبليغ - إعتماد على مباشرة بحكم عدم القبول - خرق القانون "المادتين 42 و 102 من ق.م "	139
43179	- تنبيه بالإخلاء بوجهة بعد طرح القضية على المحكمة - الإعتماد عليه - مخالفة القانون "م 475 من ق.م "	142
51118	- إنتداب - يفوق خمسة أشهر - تثبيته - نعم وفق القانون الداخلي "م 16 من القانون الداخلي للشركة الوطنية للصناعات السلبلورية "	145

49339	-غلط جوهري في صفة التعاقد-الصفة سبب التعاقد -إثبات الإلتزام خرق القانون"م 81 و 82 من ق.م"	147
52627	- التصادق بعقار- سكن على أرض- ملك بصاحبها - ما يقم الدليل على أن أجنبيا بناه "م 782 من ق.م "	150
46115	- السلطة القضائية- محاكم عادية- قرار إداري- مخالفة للقانون- إستبعاده- نعم إلغاءه- لا- "مبدأ التقاضي "	153

	العدد الأول 1991	
51403	- الإستيداع- إعادة الإدماج - المنصب الأصلي شاغر- الإدماج في منصب آخر- خرق القانون "م 57 من الأمر 82/06 المؤرخ في 1982/02/27 "	93
43266	- عقد عمل- إلهاؤه- بسبب البطلان- دون صدور حكم يثبته- مخالفة القانون "م 5 من الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 "	95
45462	- التسريح من العمل دون تعويض- بموجب إثبات الخطأ الجسيم- مخالفة ذلك- خرق القانون "الأمر المؤرخ في 1971/04/16 "	98
47289	تشغيل - عمال أجانب- مستوى تأهيل عال أو خاص- مخالفة ذلك-خرق القانون "المواد 2، 3، 5 من القانون رقم 81/10 المؤرخ في 1981/07/11 "	100

48824	– تسريح من العمل– الطعن أمام اللجان الولائية– إجراء إختياري– عدم مراعاته لا يؤدي إلى البطلان "م 38 من الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 "	102
49106	– العقوبة التأديبية تسعين يوما– تقادما– القضاء بخلاف ذلك– مخالفة القانون "م 20 من المرسوم رقم 75/65 المؤرخ في 1975/04/29، و م 24 من المرسوم رقم 74/254 المؤرخ في 1974/12/28 "	105
49387	– سقوط حق البقاء– الإنذار بالتخلي– مخالفة ذلك– خرق القانون "م 474 و 517 من ق.م "	107
54905	– إيجار من الباطن– الرأي الموافق للمؤجر– مخالفة ذلك– نقض "م 505 من ق.م "	110
56092	– صفة وأهلية– أملاك تحت الحراسة القضائية– لا تجرد صاحبها منها "م 606 من ق.م و 459 من ق.إ.م – الإجتهاد القضائي "	112

	العدد الثاني 1991	
50879	- حادث شغل- تعويض تكميلي- عفو عادي- إثبات خطأ "م 109 من الأمر المؤرخ في 1966/06/21 "	119
49289	- علاقة عمل- إنهاؤها- إثبات فترة التجربة- دون إشعار مسبق ولا تعويض " م 06 من المرسوم رقم 82/302"	121
63242	- إيجار- محدد المدة- تجديده ضمنيا- توجيه تنبيه بالإخلاء لإنهائه "م 474 و 509 من ق.م "	125
53325	- حق الإسترجاع- مالك جزائري الجنسية- لفائدة أحد فروعه- عدم الإحتجاج بحق البقاء "م 529، 530 و 531 من ق.م "	128
54853	- تبادل سكن- ملك الدولة- وجوب موافقة الهيئة المسيرة "المرسوم 147/76 المؤرخ في 1976/10/23 "	131
59241	- حادث عمل- التعويض- إيراد سنوي- أساس تقديره "م 49 من الأمر رقم 66/183 الصادر في 1966/06/21 المتعلق بحوادث العمل "	134
55473	- تغيب عن العمل- المرض- تقديم شهادة طبية- وفقا للقانون "م 53 من ق.م "	137
58839	- حق البقاء- حرمانه- الشاغل المالك- الحيازة الفعلية للمحل المطالب إسترجاعه "م 517 و 10 من ق.م "	140

59029	- عقد عمل مؤقت- تحديده لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر "م 7 و 27 من القانون رقم 6/82 المؤرخ في 1982/02/27"	143

	العدد الثالث 1991	
43018	- إيجار تسديده إثر الأمر بالدفع- لا يعتبر قبول به "إجتهاد قضائي "	115
45082	- إيجار- موت المستأجر- إنتقاله إلى الورثة- لكل حسب نصيبه في الميراث "م 510 من ق.م "	118
45387	- وكالة خاصة- المرافعة أمام القضاء- الحكم بإبطال الدعوى- لإنعدام الصفة- خرق القانون "م 459 من ق.إ.م، و 574 من ق.م "	121
45812	- تنبيه بالإخلاء- يجوز دعوى المصادقة عليه- قبل إنتهاء مهلته "إجتهاد قضائي "	124
45580	- عجز دائم- إستئناف العمل- الحق في الإيراد "م 45 من المرسوم المؤرخ في 1967/03/08 المتضمن التعويض عن أضرار العمل "	127
46869	- علاقة عمل- شركة تابعة للقطاع العام- تطبيق الأمر رقم 75/31 لا يجوز "م 1 من الأمر 75/31 "	130
42143	- معارضة- الحكم بشطب الدعوى- خطأ في تطبيق القانون " الإجتهاد القضائي "	132

56179	- نقل العمال- عدم إلتحاق بمنصب عمله- الحكم بدفع مرتباته- خطأ في تطبيق القانون "م 72 من الأمر رقم 78/12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل "	132
60729	- حق البقاء- سقوطه- أمكنة محظورة- قرار هدم أو قرار ترميم- القضاء بما يخالف ذلك - خطأ في تطبيق القانون "م 4/517 من ق.م "	139
62642	- تسريح تأديبي- عدم تنفيذ أوامر الرؤساء- دون سبق إنذار ولا تعويض "م 71 و 76 من المرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 1982/09/11 "	143

51588	- التقادم- للدفع في الموضوع- لا يعد تنازلا ضمنيا عنه " إجتهاد قضائي المادة 321 من ق.م "	188
51691	- إيجار- إثباته بدليل مكتوب- حق البقاء- شاغل بحسن.. مستند من إيجار مشروع "م 514 و 467 من ق.م جديد و 42، 1715 ق.م قديم "	192
58789	- تخفيض في رتبة العمال- ضعف الكفاءة المهنية"م20، 21 من المرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام "	196
63310	- وكالة ثبوتها أمام المحكمة- عدم الأخذ بها على مستوى الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل	199

	العدد الأول 1992	
46480	- إستئناف- من أحد الأطراف- عدم قبوله- لعدم موافقة بقية الأطراف تجاوز سلطة "إجتهاد قضائي "	91
50604	- فترة دراسية بدون طلب المؤسسة - إدراجها في الأقدمية- خرق القانون"م 35 من المرسوم رقم 82/298 المؤرخ في 1982/09/04 "	94
50604	- المصاريف القضائية المقاصة فيها قرار معطل "م 225 من ق.إ.م "	95
53931	- إثبات عقد عرفي- تدخل الورثة- طلب أداء اليمين لإنكاره-رفضه- خطأ في تطبيق القانون"م 327 من ق.م "	99

56399	– إيجار – إنتقال ملكية العين المؤجرة – نفاذ عقد الإيجار – في حق المالك الجديد "م 511 من ق.م "	102
58799	– إيراد سنوي دفعه بالعملة الأجنبية – خرق القانون "القانون الصادر في 1964/04/10 المتعلق، إنشاء نقود بالعملة الصعبة "	106
60099	– فصل عن العمل – رفض العامل المثول أمام لجنة التأديب – القضاء بالطابع التعسفي للفصل – خطأ في تطبيق القانون "م 77 من الأمر رقم 82/302 المؤرخ في 1982/02/27 و 65 من الأمر 82/302 المؤرخ 1982/09/11"	109
62132	– محاضر مفتش العمل – صحيحة – حتى الطعن فيها بالتزوير "م 12 من القانون رقم 75/33 "	112
62465	– دعوة الحيازة – مباشرتها من المستأجر – رفض الدعوى – مخالفة القانون "إجتهاد قضائي "	116

	العدد الثاني 1992	
47870	- فردية الدعوى- دعوى مشتركة القضاء بقوها- إنعدام الأساس القانوني " إجتهاد قضائي "	108
63699	- عقد عمل- محدد المدة- تجديد أكثر من مرة- إستحقاق التعويض عن التسريح التعسفي "م 28 و 60 من القانون رقم 82/06 المؤرخ في 1982/02/27 "	110
65773	- تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة- لا تؤثر على الحقوق المكتسبة للعمال "م 26 من المرسوم رقم 82/302 "	110
41112	- إلتزام بعمل- تنفيذه قهرا- سوء تطبيق القانون "إجتهاد قضائي "	117
71015	- الدفع غير المستحق- أجر مضاعف- إعادة تطبيق القانون "م 141 و 26 من ق.م "	120
43108	- إختصاص نوعي- مرفق عام- طلب تعويض عن الضرورة- إختصاص الغرفة الإدارية "م 07 من قانون الإجراءات المدنية "	123
45313	- تنازل عن الإستئناف- الإشهاد على ذلك- مع إتخاذ قرار حقيقي في القضية- تجاوز سلطة "إجتهاد قضائي "	126
61197	- تقليل عدد العمال- موافقة لجنة التأديب- ومفتشية العمل- رفض طلب الإرجاع إلى العمل- تطبيق صحيح للقانون "إجتهاد قضائي "	129

	العدد الثالث 1992	
54217	– تعيين عامل مؤسسة أخرى لإنحلال المؤسسة المستخدمة رفض التعيين– عدم ذكر الأسباب – مخالفة للقانون "م 49 من القانون رقم 78:2 "	109
65500	– وعد بالبيع– عدم الإتفاق على السعر– القضاء بصحته إساءة تطبيق القانون "م 71 من ق.م "	112
45480	– حق البقاء– سكن وظيفي– القضاء بتسديد الإيجار– خرق القانون "م 517 من ق.م "	115
49551	– إستئناف– عدم الإطلاع على الحكم المستأنف– خرق الإجراءات "من المبادئ العامة "	119
59168	– حادث عمل– وفاة العامل– عدم إثبات العكس نفس التكييف– وجوب إثبات العكس "م 40 من الأمر رقم 83/66 المؤرخ في 1976/06/21 "	121
55519	– فضالة– عدم بذل عناية الرجل العادي– بقيام مسؤولية الفضولي "م 154 من ق.م "	124
59302	– الطعن بالنقض– في أكثر من قرار– بعريضة واحدة– عدم قبولها شكلا "م 241 من ق.م "	128
62573	– مقايضة– منازل تابعة للدولة– المبادلة فيها خاضعة لإذن لجنة منح السكن "م 03/15 من القانون 147/77 المؤرخ في 23 10 1976 "	130

64860	- فصل تعسفي عن العمل- العمل في مؤسسة أخرى في إنتظار الإرجاع إلى العمل- القضاء بوجود تراكم الوظائف- إساءة تطبيق القانون " م 203 من القانون الأساسي العام للعمل "	133

	العدد الرابع 1992	
41916	- إيجار من الباطن، يثبت بما يثبت به الإيجار الأصلي "م 467، 505 من ق.م "	109
41864	- تطبيق القانون - زوال الظروف التي أملته - لا تؤدي إلى سقوط فاعليته "م مبدأ قضائي "	112
43657	- طرد العمال من المؤسسة دون إستقالة - مخالفة القانون " م 69 من القانون رقم 82/06 المؤرخ في 1982/02/27 "	116
43715	- إيجار - المطالبة بالأجرة - إشتراط الأعذار - خطأ في تطبيق القانون "م 498 من ق.م "	120
45699	- إختصاص نوعي - دعوى بين المستأجر والمؤجر - يتجاوز قيمة الإيجار 1500 دينار - قبول الإستئناف شكلا - خرق القانون "م 02 من ق.إ.م "	124
51615	- حق الإستعادة - إستراط عقد المليكي التوثيقي - خطأ في تطبيق القانون "م 530 من ق.م "	127
60282	- إختصاص نوعي - عدم شغل الأمكنة - فعليا قاضي الإستعجال - نعم "م 17 من المرسوم رقم 76/67المؤرخ في 1976/10/23 "	131
56388	- إلتماس إعادة النظر في وثائق أخفيت من الخصم - رفضه - خرق القانون "م 94 من ق.إ.م "	134

	العدد الأول 1993	
46909	- شبهات مشروعية- إثارتها لأول مرة أمام المحكمة العليا- ضد كاتب الضبط- لا يجوز"م 302 من ق.إ.م"	103
47096	- عقد عمل- بعقد إنقضاء المدة التجريبية- تسريح العمال- يخضع إلى لجنة التأديب "م 10 من الأمر 75/31 المؤرخ في 1975/04/29 "	106
50192	- حادث عمل- جمع التعويض- دون وجود خطأ الغير- لا يجوز "م 113 من الأمر رقم 183/66 الخاص بمجردات العمل "	110
42061	- آثار العقد تشريعة المتعاقدين- تنفيذه- الإلتزام بما ورد فيه- مخالف ذلك- نقض"م 106 و 107 من ق.م"	113
59327	- أهلية القضاء بفقدها- على أساس شهادة طبية- خرق القانون "م 40، 44 و 45 من ق.م "	116
65136	- إثبات بالبنية فيما يخالف عقد رسمي- لا يجوز "م 334 من ق.م "	119
57926	- حق البقاء- المستأجر على قيد الحياة- الإشهاد للورثة بالإستفادة من حق البقاء- خطأ في تطبيق القانون "م 515 من ق.م "	131
76978	- سكن وظيفي- التنازل عنه- يترع عنه الطابع الوظيفي للمؤسسة المستخدمة "من إجتهاد قضائي "	125

	العدد الثاني 1993	
	- حكم حضوري- عدم تقديم عريضة الطعن- ولا طلبات في القضية القضاء بإعتبار الحكم حضوري- خرق القانون "م 143 من ق.م "	69
60532	- يمين متممة- توجيهها تلقائيا- خلو الدعوى من أي دليل- إنعدام الأساس القانوني "م 2:248 من ق.م "	72
66312	- ترسيم العامل- إنتدابه لمدة أكثر من سنة -وجوبي "م18، 19 من المرسوم رقم82:302 المؤرخ في 1982/09/11"	74
73922	- إختصاص نوعي- قضاء عادي-مراقبة قرار إداري- تجاوز في سلطة "من مبادئ القضاء الإجتماعي"	77
79639	- إقرار- إعتراف المطعون ضده بوجود إيجار- عدم تحليل ذلك بأي إعتراف قضائي- خرق القانون "م 341 من ق.م "	80
80484	- عقوبتين تأديبيتين- لنفس الأسباب خرق الإجراءات الجوهرية "من مبادئ القضاء الإجتماعي "	82
75982	- حق البقاء- إنتقال الإيجار إلى الورثة- حرمان أحدهم من حق البقاء- مخالفة القانون "م 510 و 514 من ق.م"	86
75980	- علاقات العمل- مطالبة العامل بوصل تصفية كل حساب قرينة على إنتهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة "من مبادئ القضاء الإجتماعي "	89

	العدد الثالث 1993	
51056	- يمين حاسمة توجيهها للخصم قبولها - عدم إجابة القضاء عليها - مخالفة القانون "م 343، 344 من ق.م "	101
56963	- عدم صحة الإجراءات - ليست من النظام العام - آثارها تلقائيا - خرق القانون "م 462 من ق.م "	107
58530	- إلتماس إعادة النظر - في قرارات صادرة في أمر إستعجالي قبوله - خرق للقانون "م 194 من ق.إ.م "	111
72353	- إيجار - عقار ملك القاصر - دون إذن القاضي المختص - تحت مسؤولية من أبرم العقد "م 88 من ق. الأسرة "	115
70670	- ترقية - توفر شروط التكوين - تتوقف على وجود منصب شاغر - في التأهيل المطالب به "م 17 من المرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 1983/09/11 "	120
59579	- مسؤولية ناشئة عن الأشياء - حادثة بآلة مؤجرة - مسؤولية مالكها - إنعدام الأساس القانوني "م 138 من ق.م "	124
75603	- إيجار - فسخه - عدم تسديد الأجرة - إنذار المستأجر - تحت طائلة البطلان "م 11 من المرسوم رقم 63/65 من ق.م المؤرخ في 1963/02/10 "	128
75494	- حق الإسترجاع دون تعيين خبير - للتحقيق من صلاحية المحل الموضوع للسكن - خرق القانون"م 526، 527، 528 من ق.م "	132

	العدد الرابع 1993	
53156	- توقيف الإدارة لعامل- تحمله مسؤولية تغيبه- إعادة إدماج في منصب عمله الأصلي- تطبيق صحيح للقانون "م 75 من ق 82/06 في 1978/02/07 "	97
84360	- تخفيض الرتبة لأسباب صحية- عدم أخذ رأي اللجنة الطبية- عدم تبليغ العامل بالقرار خرق القانون "م 24 من ق 302 المؤرخ في 1982/09/11 "	102
77537	تطبيق القانون من حيث الزمان- حادث عمل في ظل القانون القديم- تطبيق القانون الجديد- لا يجوز "م 2 و 7 من ق.إ.م "	106
86132	- تنفيذ الأحكام- رفض تنفيذ الإلتزام- وجوب إثبات القائم بتنفيذ ذلك- قصد التعويض أو التسديد "م 340 من ق.إ.م "	110
87924	- تمثيل الدولة- من طرف الوكيل القضائي للخزينة- مخالفة ذلك- عدم قبول الدعوى شكلا "م 239 من ق.إ.م "	114
88087	- تقادم- الدفع به- يجوز- في أي حالة كانت عليها الدعوى " م 3/321 من ق.م "	116
82912	- إسترجاع الأمكنة- إنعدام شروط التعادل بينهم- رفض الطعن "م 536 ق.م "	118

84375	- إلتماس إعادة النظر - غش شخصي - إخفاء العمل في مؤسسة أخرى - تطبيق صحيح للقانون "م 194 من ق.م"	120

	العدد الأول 1994	
84417	- إلتماس إعادة النظر - شروطه - غش شخصي - ظهور مستند جديد - إثباتها بالكتابة"م 3/194، 5-2/197 ق.إ.م "	91
85845	- إثبات الطرد التعسفي - عدم المطالبة بالمرتبات أثناء دعوى الرجوع - يعني سقوطها "إجتهاد قضائي"	95
63476	- حق إسترجاع الأمكنة - التفريق بين الإحتياجات المهنية والإحتياجات التجارية - نقض "م 2/526 من ق.م "	98
98278	- إختصاص محلي - محله إختصاص الجهة القضائية التي أبرم في دائرتها عقد العمل - رفض الطعن "م 08 فقرة 16 ق.إ.م "	109
95619	- قصور في التسبيب - عدم الرد على الدفوعات - إنقطاع علاقة العمل الأولى - توقيع عقد جديد لم يجدد إلا مرة واحدة "م 4/233 من ق.إ.م — المادة 28، 01/68 من القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/28"	113

101131	– التقاعد – تسوية الوضعية – رفع الدعوى ضد هيئات الضمان الإجتماعي "م 02/58 من القانون رقم 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 "	117
107398	– إجراء الصلح في المسائل الإجتماعية – الإجراءات الودية – تلزم العمل – نقض"م 01 من الأمر رقم 32/75، المادتين 3 و4 من 04/90 إجتهاد قضائي "	121

	العدد الثاني 1994	
80461	– نقل العامل إلى منصب عمل آخر – صدور حكم نهائي – التهرب من تنفيذه عقوبة مقنعة ضد العامل – نقض "م 49 من القانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05"	99
90533	– نوع التعويضات المقررة – إنعدام التسديد الرجعي للأجور – نقض جزئي "م 134 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 و م 79 من القانون رقم 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 "	103
97774	– الخبرة – مهنة فنية بحتة – التنازل عن صلاحيات القاضي – نقض "م 47 من ق.إ.م إجتهاد قضائي "	112
101866	– التعويضات اليومية – تدفعها هيئة الضمان الإجتماعي ولها الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل – لا يحق للجهة المستخدمة إجراء خبرة مضادة "م 17، 18 من القانون رقم 11-83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالضمان الإجتماعي "	118

101953	- صيانة العين المؤجرة- الترميمات الضرورية تقع على عاتق المؤجر- نقض "م 479 من ق.م "	121
104342	- الفصل ذو الطابع التأديبي- الرأي الموافق للجنة التأديب- إنعدام شروط الإستقالة- طلب كتابي- المهلة المسبقة- رفض الطعن "م 77 من القانون رقم 86/06 المؤرخ في 1982/02/27 – م 48 و 49 من المرسوم 82/302 المؤرخ في 1982/09/11 "	125
104599	- إنهاء علاقة العمل- العزل في حالة إرتكاب الأخطاء الجسيمة- تصنيف المخالفات حسب النظام الداخلي للمؤسسة- سوء تفسير القانون- نقض "م 73 من القانون رقم 90/11 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن قانون علاقات العمل "	127
109688	- العقوبات التأديبية- لا تسلط على العامل بعد ثلاثة (03) أشهر من معاينة الخطأ- رفض الطعن "م 64 من المرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 1982/09/11 "	130

	العدد الثالث 1994	
56516	- إحالة عامل على التربص- تحرير عقد مختصر- النقض "م 36 من المرسوم رقم 82/298 المؤرخ في 1982/09/07 "	92
73195	- الدعوى التفسيرية- من إختصاص الجهة التي أصدرت الحكم- النقض " من مبادئ القضاء "	96
83043	- حق البقاء- لا يجوز للشاغل الإحتجاج به- عند تعدد المساكن- رفض الطعن "م 3/517 من ق.م "	100
84252	- الإختصاص النوعي للمحاكم- إخلال العقد- فسخ العقد الملزم للجانبين- من إختصاص القاضي المدني- نقض "م 7 مكرر ق.إ.م، 119 من ق.م "	105
89924	- الإختصاص النوعي- طرد موظف- رقابة المحاكم الإدارية "م 7 ق.إ.م، م 1 من الأمر 75/32 الصادر في 1975/04/29 "	109
100001	- إحالة على التقاعد- عدم القيام بالإجراءات الواجبة- التسرع في إيقاف المرتب- نقض "م 1/10 من القانون رقم 83/12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد- إجتهاد المحكمة العليا "	113
106576	- حالة الفصل التعسفي- الأمر بالرجوع إلى العمل مع التعويض- لا يجوز دفع الأجور إلا مقابل العمل "م 53 من ق. 90/11 المؤرخ في 1990/04/21، و 79 من ق. 82/06 المؤرخ في 1982/02/27 "	117

111984	- تسريح عامل تعسفيا- حكم إبتدائي- لا يجوز إستئنافه"م 73:04 من ق. 91/29 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم للقانون 90/11 "	122

	العدد الأول 1995	
57821	... تشغيل الأجانب — العمل بالتشريع الجزائري...	149
82685	... تسريح العامل—الإجراءات التحفظية الإختيارية...	154
111095	... الإضراب غير الشرعي — جزاءه ...	158
116805	... إختصاص مكاتب المصالحة ...	164
119321	... الصفة الرسمية لتبليغ الأمر بالقرارات الطبية ...	169

	العدد الثاني 1995	
72157	... حق الأسبقية في منصب أعلى ...	107
105230	... أمر بوقف التنفيذ ...	110
127981	... حق البقاء في السكن بسبب العمل ...	114
126057	... إستنتاج حتمية الرجوع إلى العمل ...	117
129038	... رفض تنفيذ تعلميات السلطة السلمية ...	120

	العدد الأول 1996	
95338	... الطعن لصالح القانون–الأمر بإخلاء أماكن العمل–إضراب الموظفين ...	125
119341	... حصانة موظف دبلوماسي ...	130
129009	... منحة الوفاة – من له الحق فيها ؟ ...	134
129086	... إنتقال حق الإيجار – بموت المستأجر ...	137
127385	... حق البقاء في السكن–القانون الواجب التطبيق ...	141

	العدد الثاني 1996	
118623	... الوفاة أثناء مدة العمل – التعويض ...	85
126083	... إيجار المساكن الممنوحة لضرورة المصلحة ...	88
131785	... اللجنة المختصة بحالات العجز – تشكيلاتها ...	92
135908	...إيداع النظام الداخلي للمؤسسة–الجهة المختصة ...	95
135960	... حق التقاضي للتنظيم النقابي – شروطه ...	100

	العدد الأول 1997	
132163	... طرد العامل – إشتراط إثبات فشله أثناء مدة التجربة ...	59
141632	... تطبيق القانون الأفيد للعامل ...	63
143596	... أهلية التقاضي للشخصية المعنوية وحدود ممارسة هذا الحق ...	66
144351	... الحكم بالعقوبة التأديبية قبل العقوبة الجزائية ...	69
145038	... إنقطاع التقادم وهو إقرار ضمني بالحق ...	72
179531	... إختصاص قاضي الإستعجال- إصدار أحكام بالتهديدات المالية ...	81

	العدد الثاني 1997	
153115	... قبول الدعوى الجماعية- عدم ورود شروطها ...	104
154706	... الأمر بالتنفيذ المعجل لإتفاق المصلحة- عدم إتباع الإجراءات ...	107
156383	... المستخدم المدني التابع لوزارة الدفاع الوطني- إختصاص القضاء المدني ...	111
168405	... الطرد بقرار إداري من إختصاص القضاء الإداري- حكم القضاء العادي ...	118
157533	... التسريح التعسفي- حكم إبتدائي نهائي ...	144

	العدد الأول 1998	
157097	... تشكيلة المحكمة – الإشارة إلى أسماء المساعدين دون الهيئة ...	135
149274	... الفرع النقابي – إنعدام شروط الدعوى ...	139
155153	... السكن الوظيفي – حق البقاء – ... إنهاء علاقة العمل ...	142
153637	... دعوى تظلم عن الطرد – تقادم في آجال القانون العام – التقادم ليس من النظام العام ...	146
182799	... سكن – طلب إسترداده – شروط فرق المساحة – سلطة تقديرية ...	149

	العدد الثاني 1998	
155283	... إستحقاق العلاوات – العمل في عطلة غير مدفوعة الأجر – وضع شرط التقاضي ...	94
159380	... ممارسة الحق النقابي – غير جائز لسائقي سيارات الأجرة ...	97
159386	... الطرد التعسفي – الحكم بالتعويض المستمر ...	101
164075	... الطلبات – إهمال الإجابة عليها – قصور في التسديد...	104
171200	... الصفة – علاقة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالمستأجرين – علاقة تعاقدية ...	107

	العدد الأول 1999	
177700	... تسريح تعسفي - القانون الواجب التطبيق ...	132
180020	... العارية- إثباتها بكل الوسائل القانونية- عدم إشتراط صفة المالك بالنسبة للعارية ...	137
197169	... طرد من السكن- عدم الإختصاص- القضاء الإستعجالي ...	141
198357	... إعتراض الغير الخارج عن الخصوم- يجوز في الأوامر الإستعجالية ...	145
211780	... تشكيلة المجلس القضائي ...	148

	العدد الثاني 1999	
145873	... حالات إلتماس إعادة النظر - وجوب التقيد بنص المادة 194 من قانون الإجراءات المدنية ...	41
167136	... إلتماس إعادة النظر - طرق الطعن غير العادي- وجوب توافر شروط دقيقة لتطبيقه ...	51
174949	... دعوى تصحيح الخطأ المادي- شروطها- عدم جواز التذرع بهذه الدعوى لمناقشة المسائل القانونية...	55

	العدد الأول 2000	
155985	- تسريح تأديبي- عدم الإمتثال لعملية التفتيش عند الخروج- خطأ من الدرجة الثالثة ينص عليه النظام الداخلي للمؤسسة لا يؤدي إلى التسريح	97
166006	- حادث عمل خارج مكان العمل- وجود رخصة خروج- توقيف علاقة العمل	101
167320	- العطلة المرضية- عدم تبليغ صاحب العمل- إعلام صندوق التأمينات الإجتماعية	105
174431	- ثبوت تصريحات كاذبة للحصول على أداءات غير مستحقة- إشتراط اللجوء إلى الدعوى الجزائية لإشتراط المبالغ المالية	109
204932	- قرار غيابي إستعجالي- عدم قبول المعارضة فيه- مخالفة قاعدة جوهرية للإجراءات	112
206421	- سند الإيجار- إنعدامه- إختصاص قاضي الإستعجال	115

جدول لبعض الآجال القانونية في المواد الإجتماعية

الموضوع	المدة وسريانها	النص القانوني
- رفع الإحتجاجات المتعلقة بإنتخاب مندوبي المستخدمين (لجان المشاركة للهيئات المستخدمة)	- في أجل 30 يوما التالية للإنتخابات أمام المحكمة المختصة إقليميا التي تبت بحكم إبتدائي ونهائي في أجل 30يوما من إخطارها	- المادة 100 من القانون 11/90 المؤرخ في: 21 أفريل 1990 المعدلة بالأمر 21/96 المؤرخ في : 09 يونيو 1996 المتضمن قانون علاقات العمل
- لا تنفذ الغرامة التهديدية (في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف) إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز	- أجل 15 يوما (يكون هذا الأمر التنفيذ المعجل قانونا رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن).	- المادة 34 من القانون 04/90 المؤرخ في : 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل
- تحدد الجلسة الأولى للنظر في العريضة الإفتتاحية للدعوى المرفوعة من الطرف الذي له مصلحة في حالة عدم المصالحة وذلك في آجل	- 15 يوما التي تلي توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوى	- المادة 38 من القانون 04/90 السابق الذكر

- تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارت إلى الطرفين خلال	- 03 أيام الموالية لتاريخها	- المادة 52 من القانون 02/90 المؤرخ في: 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب
- يودع النظام الداخلي للمؤسسة لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل	- 08 أيام (ويسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا)	- المادة 79 من القانون 11/90 السابق الذكر
- تدوم عضوية مندوبي المستخدمين مدة :	- 03 سنوات	- المادة 101 من القانون 11/90 الآنف الذكر
- تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل : - يجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الإجتماعات :	- 03 أشهر على الأقل - 15 يوما من تاريخ إجتماعها	- المادة 1/103 -2/- من القانون 11/90 الآنف الذكر

- يجتمع مكتب لجنة المشاركة تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا : - ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الإجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل : - ويمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الإجتماع وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم خلال :	- مرة واحدة على الأقل كل 03 أشهر - 30 يوما على الأقل - 15 يوما على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الإجتماع	- المادة 1/104 — 2/ -3/ من القانون 11/90 السابق الذكر
- يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية (الإتفاق الجماعي) جزئيا أو كليا. ولا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقض في غضون :	- 12 شهرا التي تلي تسجيلها	- المادة 131 من القانون 11/90 الآنف الذكر

- تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا و يبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارت إلى الطرفين خلال	- 03 أيام الموالية لتاريخها	- المادة 52 من القانون 02/90 المؤرخ في: 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب
- يودع النظام الداخلي للمؤسسة لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل	- 08 أيام (ويسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا)	- المادة 79 من القانون 11/90 السابق الذكر
- تدوم عضوية مندوبي المستخدمين مدة :	- 03 سنوات	- المادة 101 من القانون 11/90 الآنف الذكر
- تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل : - يجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الإجتماعات :	- 03 أشهر على الأقل - 15 يوما من تاريخ إجتماعها	- المادة 1/103 -2/ من القانون 11/90 الآنف الذكر

- يجتمع مكتب لجنة المشاركة تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا : - ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الإجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل : - ويمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الإجتماع وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم خلال :	- مرة واحدة على الأقل كل 03 أشهر - 30 يوما على الأقل - 15 يوما على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الإجتماع	- المادة 104/1 — 2/ — 3/ من القانون 90/11 السابق الذكر
- يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية (الإتفاق الجماعي) جزئيا أو كليا. ولا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقض في غضون :	- 12 شهرا التي تلي تسجيلها	- المادة 131 من القانون 90/11 الآنف الذكر

– يلزم تبليغ النقض للأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف :	– 30 يوما لإبرام إتفاقية جماعية (إتفاق جماعي) جديدة	– المادة 133 من القانون 11/90 السابق الذكر
– يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل	– 04 أيام الموالية للإخطار	– المادة 6 من القانون 02/90 المؤرخ في : 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدلة بالقانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991
– لا يمكن أن تتجاوز مدة المصالحة	– 08 أيام من تاريخ الجلسة الأولى	– المادة 8 من القانون 02/90 السابق الذكر المعدلة بالقانون 27/91
– تحدد مدة الإشعار المسبق بالإضراب عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل على :	– 08 أيام إبتداء من تاريخ إيداعه	– المادة 30 من القانون 02/90 الآنف الذكر

- يقوم مفتش العمل بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة وإستدعاء الأطراف إلى الإجتماع في إطار محاولة المصالحة خلال : - تحسب مدة	- 03 أيام من تبليغه - 08 أيام على الاقل من تاريخ الإستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف	- المادة 27 /1، /2 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية التراعات الفردية في العمل
- عندما يقرر مكتب المصالحة شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي الذي يبلغ خلال:	- 08 أيام من تاريخ إتخاذ القرار	- المادة 28 من القانون 04/90 السابق الذكر
- عند حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الإستدعاء يتم إستدعاؤه من جديد لإجتماع المصالحة يعقد في أجل:	- 08 أيام من تاريخ الإستدعاء	- المادة 29 من القانون 04/90 الآنف الذكر
- ينفذ الأطراف إتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددونها فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز :	- 30 يوما من تاريخ الإتفاق	- المادة 39 من القانون 04/90 الآنف الذكر

- في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة لا تنفذ الغرامة التهديدية المحكوم بها إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز :	- 15 يوما	- المادة 34 من القانون 04/90 السابق الذكر
- في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة المختصة في المسائل الإجتماعية حيث تحدد الجلسة الأولى للنظر في الدعوى في مدة أقصاها:	- 15 يوما التي تلي توجيه العريضة الإفتتاحية للدعوى	- المادة 38 من قانون 04/90 الآنف الذكر
- يجب على التنظيمات النقابية أن تعلم السلطة العمومية المعنية بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي وكل التعديلات الطارئة على هيئات القيادة و/أو الإدارة خلال :	- 30 يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن	- المادة 17 من القانون 14/90 المؤرخ في : 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم

- يمكن أن يكون كل خلاف و/أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد 35، 37 مكرر (تمثيلية التنظيمات النقابية)، موضوع طعن لدى الجهات القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يتجاوز:	- 60 يوما (بحكم نافذ بصرف النظر على المعارضة أو الإستئناف)	- المادة 37 مكرر من القانون 14/90 السابق الذكر المضافة بالأمر 12/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996
- يبلغ لقب وإسم المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا خلال:	- 08 أيام التي تعقب إنتخابهم	- المادة 45 من القانون 14/90 الآنف الذكر
- يجب أن يرفع الإعتراض (عن قرارات هيئات الضمان الإجتماعي) إلى اللجنة الولائية للطعن المسبق تحت طائلة عدم قابليته خلال:	- (02) الشهرين التاليين بعد تبليغ القرار المعترض عليه إذا تعلق النزاع بأداءات الضمان الإجتماعي - شهر واحد إذا تعلق النزاع بالإنتساب	- المادة 05 من القانون 15/83 المؤرخ في : 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي والمعدلة بالقانون 10/99 المؤرخ في : 11 نوفمبر 1999

	وبتحصيل الإشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير - وتطبق نفس الآجال عند رفع الإعتراض إلى اللجنة الوطنية للطعن المسبق	
- تبت لجان الطعن المسبق في الإعتراضات التي ترفع إليها خلال : - يجب إرسال محضر المداولات المتعلقة بالإعتراضات للمصادقة عليها في أجل : - تمنح هيئة الضمان الإجتماعي والسلطة الوصية للبت في محضر مداولات القرارات في أجل:	- 30 يوما التي تلي تاريخ إستلام العريضة - 15 يوما - 30 يوما إبتداء من تاريخ إستلام هذه المحاضر	- المادة 12: 1، 2، 3/ من القانون 15/83 السابق الذكر المعدلة والمتممة بالقانون 10/99

- ترفع المعارضة على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن المسبق في مرحلة إبتدائية إلى المحكمة الفاصلة في القضايا الإجتماعية في أجل :	- (01) شهر بعد تبليغ قرار اللجنة أو في غضون 03 أشهر إبتداء من تاريخ إستلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارات	- المادة 2/14 من القانون 14/83
- في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم لإعادة إدماج كل مندوب نقابي تم عزله من منصب عمله تعسفيا يحرر مفتش العمل محضر لذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة في أجل لا يمكن أن يتجاوز:	- 60 يوما (بحكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة والإستئناف وهذا بعد أجل 08 أيام لإمتثال صاحب العمل)	- المادة 56 من القانون 14/90 السابق الذكر والمتممة بالأمر 12/96 المؤرخ في : 10 يونيو 1996
- تنشأ لدى كل هيئة للضمان الإجتماعي لجنة وطنية للطعن المسبق تبت في الإستئناف حول الطعون غير تلك المتعلقة بالغرامات والزيادات عن التأخير المذكورة في الفقرة ما قبل الأخيرة من	- 30 يوما	- المادة 9 مكرر من القانون 15/83 السابق الذكر المضافة بالقانون 10/99

المادة 09 ضمن أجل:		

- يجب على هيئة الضمان الإجتماعي إشعار المعني بالأمر بالقرارات الطبية في أجل:	- 08 أيام بعد صدور رأي الطبيب المستشار للهيئة	- المادة 08 من القانون 15/83 السابق الذكر
- لتقديم طلب إجراء الخبرة من هيئة الضمان الإجتماعي يمنح للمؤمن له أجل :	- 30 يوم	- المادة 19 من القانون 15/83 الآنف الذكر
- يجب على هيئة الضمان الإجتماعي أن تنهي إجراءات الخبرة بمجرد ما يرد إليها إعتراض ذو طابع طبي. وعليها أن تتصل بالمؤمن له في أجل: - كما يجب على هيئة الضمان الإجتماعي أن تنهي الخبرة في مدة لا تتجاوز:	- 07 أيام بعد إستلام طلب الخبرة - 15 يوما بعد إستلامها لنتائج الخبرة الطبية	- المادة 1/20، 2/، 3/ من القانون 15/83 الآنف الذكر

- يجب على الطبيب الخبير أن يستدعي المريض قصد إجراء الخبرة الطبية عليه، في أجل: - كما يجب عليه أن يعلم المؤمن له وهيئة الضمان الإجتماعي بنتائج الخبرة في أجل:	- 08 أيام بعد تعيينه - 03 أيام التي تلي إجراء الخبرة الطبية	- المادة 23/1، 2/ من القانون 15/83 السابق الذكر
- يجب على هيئة الضمان الإجتماعي أن تتخذ قرارا مطابقا لنتائج الخبرة التي أبداها الطبيب الخبير، وأن يبلغ في أجل:	- 10 أيام التي تلي إستلام تقرير الخبرة	- المادة 24 من القانون 15/83 الآنف الذكر
- عند إعتماد إجراءات ملاحقة المكلف يوقع كشف المبالغ من قبل مدير هيئة الضمان الإجتماعي ثم يؤشره رئيس المحكمة المختصة بالقضايا الإجتماعية في غضون:	- 15 يوما (وبذلك يصبح تحصيل هذه المبالغ نافذا)	- المادة 60 من القانون 15/83 الآنف الذكر والمعدلة والمتممة بالقانون 10/99

- يتم تبليغ الإشعار بملاحقة المكلف على يد العون المراقب المحلف وإعتبارا من تاريخ التبليغ يتاح للمعنيين أجل مدته:	- 15 يوما (لتسوية وضعيتهم أو إحالة الأمر على لجنة الطعن الأولى)	- المادة 61 من القانون 15/83 السابق الذكر
- تتقادم الأداءات المستحقة في مدة :	- 04 سنوات (إذا لم يطالب بها إبتداءا من تاريخ وقوع الأثر المنشئ للإستفادة من الأداءات)	- المادة 1/74 من القانون 15/83 الآنف الذكر
- مع مراعاة أحكام المادة 316 من القانون المدني تتقادم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد والعجز ولحوادث العمل والأمراض في مدة:	- 05 سنوات (إذا لم يطالب بها إبتداءا من تاريخ وقوع الأثر المنشئ للإستفادة من الأداءات)	- المادة 2/74 من القانون 15/83 الآنف الذكر
- تتقادم الدعوى والمتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الإجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بعد :	- 04 سنوات (ويسري هذا الأجل إعتبارا من تاريخ الإستحقاق)	- المادة 76 من القانون 15/83 الآنف الذكر

خاتمة :

لعل القارئ الكريم لاحظ أن هذه الدراسة إقتصرت على عرض للأحكام القانونية والتنظيمية وشرحها بطريقة موجزة ومركزة، مع مقارنتها أحيانا، وهذا لسببين أولهما محاولة الإحاطة بمختلف جوانب العمل وأحكامه الكثيرة المتنوعة والمتناقضة في بعض الحالات -إنطلاقا من المحاور المقررة في برنامج السنة الثالثة علوم قانونية-، وثانيهما إبراز الجوانب الإجتماعية لقواعد قانون العمل التي إستدعت التدخل المباشر للدولة حتى تتمكن من ضمان حماية شاملة للعمال في ظل التحول الإقتصادي من التسيير الإداري الموجه إلى التسيير الحر.

ولئن كانت الأحكام القانونية والتنظيمية والإتفاقية العمالية في الجزائر، قد تأثرت بصورة مباشرة بالتحول السياسي والإقتصادي المفاجئ والسريع، من خلال الدخول في إقتصاد السوق والإعتماد على الأساليب التفاوضية الحديثة، مما أدى إلى وجود بعض الثغرات والتناقضات في المنظومة القانونية والتنظيمية التي ترتبت عن صدور قانون علاقات العمل لسنة 1990، وذلك راجع حسب رأينا لعاملين أساسيين هما :

- إعتماد بعض الأحكام والقواعد القانونية الأجنبية وتطبيقها دون مراعاة مستوى التطور الإجتماعي والإقتصادي.

- الإنهيار الإقتصادي الجزائري وإعادة هيكلة المؤسسات لإنعاشها وما نتج عن ذلك من تسريح للعمال وضرورة وجود تنظيمات قانونية لمجابهة هذا الوضع الإستثنائي. هذه التنظيمات التي واجهت تعثرا في التطبيق بل وفي تطبيق وتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في صالح العمال المعنيين نتيجة لتردي الوضع الإقتصادي والمالي للمؤسسات، وهو ما يفسر الترابط الوثيق بين الجانب الإجتماعي والجانب الإقتصادي للعمل.

ومن ثم فإن الكثير من الأحكام والقواعد الحديثة التي تتضمنها المنظومة التشريعية جزائرية يمكن أن تكون أكثر إيجابية في سوق العمل إذا ما تم تفعيلها بصورة أكثر عقلانية وجدية أخذا في الإعتبار مصلحة المجتمع عن طريق التفاوض الجاد والمتكافئ بين أصحاب العمل وممثلي العمال، وكذا الضغوط الإقتصادية الدولية المؤثرة بشكل مباشر في المسيرة التنموية.

تم بعون الله وحمده

الفهرس العام

التعريف بالكتاب:

يقدم هذا الكتاب عرضا موجزا لمختلف محاور قانون العمل، وفقا للبرنامج المقرر لطلبة السنة الثالثة علوم قانونية، وعلى ضوء أحدث النصوص القانونية والتنظيمية الجزائرية والمقارنة، ومبرزا فعالية و قيمة الحلول التي تطرحها، والمحاور التي تعالجها هذه النصوص في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية الحديثة. كما تضمن ملحقا لاجتهادات المحكمة العليا في المسائل الاجتماعية في الفترة ما بين سنة 1989 إلى سنة 2000، في ظل النظامين القانونيين القديم والجديد، وكذا جدولا لبعض الآجال القانونية في المواد الاجتماعية.

إن هذا الكتاب لا يهم طلبة العلوم القانونية فحسب بل يخص أيضا طلبة المراكز والمدارس المتخصصة العامة والخاصة، والمنظمات النقابية والمحامين، وكل المهتمين بعالم الشغل من إطارات مسيرة بالمؤسسات وعمال.

جسور
للنشر والتوزيع